

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Komparace sociálního pojištění ve vybraných státech Evropské unie

Comparison of Social Insurance in the Selected Countries of European Union

Student: Ivana Málková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2011

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Ivana Málková**  
Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně  
Téma: **Komparace sociálního pojištění ve vybraných zemích EU**  
**Comparison of Social Insurance in the Selected EU Countries**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Charakteristika sociálního pojištění v České republice
3. Charakteristika sociálního pojištění ve vybraných státech EU
4. Srovnání sociálních systémů na modelových příkladech
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BŘESKÁ, N.; BURDOVÁ, E.; VRÁNOVÁ, L. *Státní sociální podpora s komentářem a příklady k I. 6. 2010. 13. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 239 s. ISBN 978-80-7263-609-9.*

MUNKOVÁ, G. a kol. *Sociální politika v evropských zemích. 1. vyd. Praha: nakladatelství Karolinum, 2004. 189 s. ISBN 80-246-0780-8.*

ŽENÍŠKOVÁ, M. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k I. 1. 2010. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 143 s. ISBN 978-80-7263-579-5.*

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 26.11.2010

Datum odevzdání: 29.04.2011

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně příloh vypracovala samostatně.“

Ostrava 25. dubna 2011

Ráda bych poděkovala paní Ing. Yvettě Pšenkové, Ph.D. za poskytnuté konzultace a odborné vedení a slečně Ing. Janě Plátové za cenné rady z praxe.

# OBSAH

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 ÚVOD .....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>2 CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>                     | <b>3</b>  |
| <b>2.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>2.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>2.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....</b>  | <b>8</b>  |
| Příjem rozhodný pro přiznání dávky .....  | 8         |
| Příjem rozhodný pro přiznání dávky .....  | 8         |
| Rodina .....  | 9         |
| Životní minimum.....  | 9         |
| Nezaopatřené dítě.....  | 10        |
| Výdělečná činnost .....   | 10        |
| Denní vyměřovací základ.....  | 11        |
| Podpůrčí doba.....  | 11        |
| <b>2.2 DÁVKY PRO RODINY S DĚTMI .....</b>   | <b>12</b> |
| Porodné.....  | 12        |
| Peněžitá pomoc v mateřství.....   | 12        |
| Rodičovský příspěvek .....  | 13        |
| Přídavek na dítě .....  | 14        |
| <b>2.3 DÁVKY V NEMOCI .....</b>   | <b>14</b> |
| <b>2.4 DŮCHODOVÝ SYSTÉM.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>2.5 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI.....</b>   | <b>17</b> |
| <b>3 CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ VE VYBRANÝCH ZEMÍCH<br/>EVROPSKÉ UNIE .....</b> | <b>19</b> |
| <b>3.1 ŠVÉDSKO .....</b>  | <b>19</b> |
| 3.1.1 Dávky pro rodiny s dětmi.....   | 21        |
| <i>Příspěvek v těhotenství (havandeskapspenning)</i> .....                                | 21        |
| <i>Rodičovský příspěvek (foraldrapenning)</i> .....                                       | 22        |
| <i>Dočasný rodičovský příspěvek (tillfallig foraldrapenning)</i> .....                    | 22        |
| <i>Přídavek na dítě (barnbidrag)</i> .....  | 23        |
| 3.1.2 Dávky v nemoci (sjukpenning) .....  | 23        |
| 3.1.3 Důchodový systém .....  | 24        |
| <i>Příjmový důchod (inkomstpension)</i> .....   | 24        |
| <i>Prémiový důchod (tillaggsension)</i> .....   | 24        |
| <i>Garantovaný důchod (garantipension)</i> .....  | 25        |
| 3.1.4 Podpora v nezaměstnanosti (arbetslöshetsersättning) .....                           | 25        |
| <b>3.2 ÍRSKO.....</b>   | <b>26</b> |
| 3.2.1 Dávky pro rodiny s dětmi.....   | 29        |
| <i>Dávky v mateřství (maternity benefit)</i> .....  | 29        |
| <i>Rodinné příspěvky (child benefit)</i> .....  | 30        |
| <i>Příspěvek k rodinným příjmům (family income supplement)</i> .....                      | 30        |
| 3.2.2 Dávky v nemoci (illness benefit) .....  | 31        |
| 3.2.3 Důchodový systém .....  | 32        |
| 3.2.4 Podpora v nezaměstnanosti (jobseeker's benefit) .....                               | 33        |
| <b>4 SROVNÁNÍ SOCIÁLNÍCH SYSTÉMŮ NA MODELOVÝCH PŘÍKLADECH.....</b>                        | <b>35</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>4.1 POROVNÁNÍ PLATEB SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ.....</b>  | <b>35</b> |
| <b>4.2 POROVNÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ PRO RODINY S DĚTMI.....</b> | <b>37</b> |
| <b>4.3. POROVNÁNÍ DŮCHODOVÝCH SYSTÉMŮ .....</b>        | <b>42</b> |
| <b>4.4 POROVNÁNÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI .....</b>   | <b>46</b> |
| <b>5 ZÁVĚR.....</b>                                    | <b>53</b> |
| <b>SEZNAM LITERATURY .....</b>                         | <b>56</b> |
| <b>SEZNAM ZKRATEK</b>                                  |           |
| <b>PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE</b>   |           |
| <b>SEZNAM PŘÍLOH</b>                                   |           |

# 1 Úvod

Tématem mé diplomové práce je komparace sociálního pojištění ve vybraných státech Evropské unie. Zabezpečení občanů v případě nemoci, mateřství, stáří či při ztrátě zaměstnání patří mezi základní problémy každé společnosti. V dnešní době se lidé dostávají do různých životních situací, ve kterých úplně nebo částečně ztrácí své příjmy, jsou vystaveni mimořádným nákladům (například narození dítěte) nebo jsou ohroženi nepředpokládaným zdravotním či sociálním omezením.

Každý stát má zájem na sociálním klidu a stabilitě, který je předpokladem ekonomického rozvoje. Pro takové případy vznikl systém sociálního zabezpečení sloužící k poskytování peněžitých či věcných dávek nebo služeb. Dávky mohou být financovány buď ze státního rozpočtu nebo výběrem příspěvků, ze kterých se vytváří fond, z něhož jsou následně vypláceny peněžité pomoci. Sociální pojištění je z výše uvedených důvodů významnou složkou veřejných rozpočtů a zahrnuje oblast důchodového pojištění, nemocenského pojištění a státní politiku zaměstnanosti.

Ve své práci budu porovnávat Českou republiku, Irsko a Švédské království, jejichž sociální systémy jsou docela odlišné. Náš systém je poznamenán totalitním režimem. Lidé nejsou zvyklí vyrovnávat se s životními situacemi a hodně spoléhají na pomoc od státu. Dalším problémem je stárnutí obyvatelstva, což s sebou přináší zvýšené náklady v důchodovém odvětví. Na druhé straně stojí Švédsko, které patří dlouhodobě k nejrozvinutějším světovým ekonomikám a zajišťuje svým obyvatelům vysoký životní standard a sociální jistoty. Posledním mnou vybraným státem je Irsko, které se mohlo pyšnit statusem jedné ze zemí s nejvyšší kvalitou života na světě. Ještě před finanční krizí měli Irové nízkou nezaměstnanost i inflaci a díky nevysokým daním také značné příjmy. Státní dávky jsou skromné, Irsko patří mezi země s nejnižšími sociálními dávkami ze všech členských zemí EU. Výhodou je zvyšující se uvědomění občanů ve snaze se o sebe postarat, což se projevuje tak, že např. uzavírají různé druhy pojištění. Diplomová práce je rozdělena na tři části. První část charakterizuje sociální pojištění v České republice. Po krátké historii následuje způsob výběru a výše sociálního pojištění v rozdělení podle jednotlivých poplatníků. Nechybí zde ani výčet dávek a příspěvků, ze kterých jsem blíže popsala ty, se kterými se člověk během svého života obvykle dostane do styku.

Druhá část se zabývá Švédským královstvím a Irskem. V obou případech je uvedena stručná charakteristika dané země, výše, kterou občané států přispívají do sociálního systému

a jaké příspěvky mohou od státu očekávat. Druhá kapitola, stejně jako ta předešlá, obsahuje bližší popis základních sociálních dávek.

V poslední kapitole jsem se snažila srovnat jednotlivé sociální systémy pomocí modelových příkladů, které mohou v praxi nastat. Zde je poukázáno na důvody, kvůli kterým dochází k největším rozdílům mezi mnou vybranými státy. Při zpracování jsem použila metodu analýzy a syntézy a metodu srovnání.

Cílem mé diplomové práce je zjistit, jakým způsobem je možné náš sociální systém vylepšit a jaké prvky ze sociálních politik ostatních států by k tomu mohly přispět. Pro lepší srovnatelnost práce vychází z právního stavu k 31. 12. 2010 a cizí měny jsou zde přepočteny na měnu českou kurzem vyhlášeným Českou národní bankou k 31. 12. 2010 (25,060 CZK/EUR, 2,792 CZK/SEK).



## 2 Charakteristika sociálního pojištění v České republice

Při pohledu do historie sociálního systému České republiky zjistíme, že v dobách středověku péče o chudé a práce neschopné spadala do výkonu církve, která poskytovala zejména almužnu a přístřeší. Další zajištění pro případ onemocnění představovala účast v profesních skupinách (tzv. ceších), které mimo jiné pečovaly o sirotky a vdovy po zemřelých členech cechu. Tak vznikaly první formy nestátní sociální vzájemnosti.

Pokrok ve vývoji sociálního pojištění nastal až v období průmyslové revoluce na konci 18. století. Tehdy bylo uzákoněno penzijní zaopatření státních a později i jiných veřejných zaměstnanců. Tato forma pomoci se ale týkala pouze malého počtu lidí. Další rozvoj moderních sociálních trendů nastává až koncem 19. století, kdy nabyl účinnosti zákon o nemocenském pojištění. Byl inspirován německým systémem, a jako první upravoval zabezpečení v nemoci u nás. Tato významná sociální reforma se dále rozvíjela až do 1. světové války.

V prvních letech samostatné Československé republiky vznikl zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který prošel několika novelizacemi (např. v roce 1945 byly zavedeny přídatky na děti) a platil až do roku 1948. Zákonem z roku 1948 o národním pojištění byly všechny dosavadní zákony v této oblasti zrušeny, byl nastolen socialistický model sociálního zabezpečení, kde jediným garantem a poskytovatelem byl stát a občané se tím na dlouhá léta zbavili odpovědnosti za vlastní podíl na sociálním zabezpečení.

Nové ekonomické a společenské podmínky po listopadu 1989 si vyžádaly i změny v sociálním systému. Vznikla Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), která navázala na práci svých předchůdců. ČSSZ v současnosti obstarává výplatu nemocenských dávek, peněžitých pomoci v mateřství či podpory při ošetřování člena rodiny pro téměř celou pracující populaci ČR. Jako organizační složka státu je Česká správa sociálního zabezpečení podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Ústředí ČSSZ sídlí v Praze a je rozčleněna do 76 okresních správ sociálních zabezpečení (OSSZ).

Současný sociální systém je založen na pojistném principu, tzn. na pravidelném placení příspěvků – pojistného. Povinnost platit pojistné mají:

- zaměstnanci,
- zaměstnavatelé,
- osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ),
- osoby dobrovolně důchodově pojištěné.

Pojistné je příjmem státního rozpočtu. V případě nedostatku finančních prostředků k výplatě podpor je deficit vyrovnán z ostatních příjmů státního rozpočtu. Naopak přebytky jsou použity na úhradu jiných nákladů. Pro příjmy a výdaje na důchodové pojištění je ale zaveden speciální účet, kde přebytky slouží jen k výplatám důchodů.

Pojistné se vypočítává stanovenou procentní sazbou z vyměřovacího základu za rozhodné období. Tím je u zaměstnanců kalendářní měsíc, u OSVČ kalendářní rok. Vyměřovací základ u zaměstnavatelů je tvořen úhrnem vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. U zaměstnanců jde o úhrn započitatelných příjmů zúčtovaných do rozhodného období (kalendářní měsíc). Od roku 2008 je maximálním ročním vyměřovacím základem zaměstnance částka ve výši 48násobku průměrné mzdy. Pro rok 2010 ale platí výjimka a maximálním základem je 72násobek průměrné mzdy<sup>1</sup>. To znamená, že zaměstnavatel přestane odvádět pojistné z příjmů zaměstnance, pokud od začátku kalendářního roku dosáhl úhrn vyměřovacího základu zaměstnance tohoto maxima.

Od 1. ledna 2004 se OSVČ dělí na osoby vykonávající hlavní samostatně výdělečnou činnost a osoby vykonávající vedlejší SVČ. Tyto dvě skupiny mají rozdílné podmínky pro účast na důchodovém pojištění a různé výše minimálních vyměřovacích základů. Osoby s hlavní samostatně výdělečnou činností vykonávají pouze podnikatelskou aktivitu. Za OSVČ vedlejší se považuje osoba, která:

- byla v kalendářním roce zaměstnána,
- byl jí uznán důchod (starobní, invalidní nebo předčasný starobní),
- měla nárok na rodičovský příspěvek nebo peněžitou pomoc v mateřství, nebo
- OSVČ, která je nezaopatřeným dítětem (dítě do 26 let, které se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole).

Osoby samostatně výdělečně činné (hlavní i vedlejší) si stanovují vyměřovací základ v rozmezí mezi svým minimálním a maximálním vyměřovacím základem, který je odvozen z daňového základu. Minimální roční základ činí 50 % daňové základu, ne však méně než absolutní minimum, které v roce 2010 dosahuje u OSVČ hlavní 71 136 Kč a u OSVČ vedlejší 28 452 Kč. Maximálním vyměřovacím základem je stejná částka jako u zaměstnanců.

Osoby dobrovolně pojištěné si určují vyměřovací základ samy, stanovena je jen minimální částka, která je v tomto roce 5 928 Kč.

Pojistné na sociální zabezpečení v ČR se člení do tří částí:

- pojistné na důchodové pojištění,

---

<sup>1</sup> Maximální roční vyměřovací základ v roce 2010 činil 1 707 048 Kč.

- nemocenské pojištění a
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Zaměstnavatel je povinen v roce 2010 odvést 25 % z vyměřovacího základu, z toho:

- 2,3 % na nemocenské pojištění,
- 21,5 % na důchodové pojištění a
- 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.

Zaměstnavatel odvádí nejen výše uvedenou sazbu ze svého vyměřovacího základu, ale odpovídá také za to, že zaměstnanci z jeho příjmu srazí a odvede pojistné ve správné výši. Sazba pojistného za zaměstnance činí 6,5 % z vyměřovacího základu. Zaměstnanci neplatí pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, celý odvod jde pouze na důchodové pojištění.

Osoby samostatně výdělečně činné jsou povinny odvádět příspěvek na důchodové pojištění a na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné na nemocenské pojištění je dobrovolné. V případě důchodového pojištění jsou podmínky povinné účasti rozdílné podle toho, zda se jedná o OSVČ hlavní nebo vedlejší. OSVČ hlavní se účastní důchodového pojištění vždy, zatímco OSVČ vedlejší se jej účastní pouze tehdy, dosáhne-li rozdíl mezi jejími příjmy a výdaji stanovené hranice. Při podnikání ve všech 12-ti měsících je touto hranicí částka 56 901 Kč.

Pokud chce OSVČ v době trvání pracovní neschopnosti delší než 14 dnů pobírat nemocenské dávky nebo mít nárok na peněžitou pomoc v mateřství, musí si platit pojistné na nemocenské pojištění. Toto pojistné platí OSVČ z měsíčního základu (záloha na důchodové pojištění se odvádí z ročního vyměřovacího základu). Měsíční základ si podnikatel určuje sám, stanovena je pouze minimální částka, a to 4 000 Kč.

Sazba pojistného u samostatně výdělečných osob činí 29,2 % z vyměřovacího základu, z toho plyne:

- 28 % na důchodové pojištění,
- 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.

V případě, že si podnikatel hradí nemocenské pojištění, odvádí navíc 1,4 % z vyměřovacího základu. Pro rok 2010 tak minimální měsíční odvod na důchodové pojištění u OSVČ hlavní činí 1 731 Kč (29,2 % z 71 136/12) a u vedlejší činnosti 693 Kč (29,2 % z 28 452/12). Minimální pojistné na nemocenské pojištění se v obou případech rovná 56 Kč (1,4 % z 4 000).

Osoby, které se dobrovolně účastní důchodového pojištění, odvádí 28 % z vyměřovacího základu. Minimální pojistné tak činí 1 660 Kč (28 % z 5 928 Kč).

Tab. 2.1 Sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2010

| Poplatník/druh pojistného | Nemocenské | Důchodové | Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti |            | Celkem        |
|---------------------------|------------|-----------|--|------------|---------------|
|                           |            |           | povinný                                    | dobrovolný |               |
| Organizace                | 2,3 %      | 21,5 %    | 1,2 %                                      | -          | <b>25 %</b>   |
| Zaměstnanci               | -          | 6,5 %     | -  | -          | <b>6,5 %</b>  |
| OSVČ                      | 1,4 %      | 28 %      | -  | 1,2 %      | <b>30,6 %</b> |
| Dobrovolné poj.           | -          | 28 %      | -  | -          | <b>28 %</b>   |

Zdroj: Černá, J. Právo sociálního zabezpečení

Částky pojistného se platí měsíčně a jsou splatné vždy v následujícím měsíci od 1. do 20. dne. Například pojistné za leden je tak splatné od 1. do 20. února. OSVČ platí pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za kalendářní rok formou:

- doplatku, jestliže platila zálohy na důchodové pojištění,
- pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pokud zálohy neplatila.

Pojistné na nemocenské pojištění se odvádí měsíčně, avšak odděleně od záloh na pojistné na důchodové pojištění (platby se zasílají na dva různé účty OSSZ).

Osoba vykonávající vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, platí zálohy na pojištění pokud:

- v předchozím kalendářním roce dosáhla příjmu, díky němuž jí vznikla povinnost účastnit se důchodového pojištění, nebo
- se přihlásila k důchodovému pojištění.

Platby se odvádí místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ). Místní příslušnost se v tomto případě řídí podle místa trvalého pobytu fyzické osoby nebo sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou.

Lidé se během svého života dostávají do různých situací. Může se jednat o přirozené situace biologické (např. narození, těhotenství, stáří, smrt) či sociální (životní start, výdělečná činnost, založení rodiny), anebo o situace nepřirozené (např. nemoc, invalidita). Během takovýchto životních událostí mohou občané ztratit svůj příjem nebo čelit zvýšeným nákladům.

Při výskytu sociální události vzniká pojištěnému občanu nárok na poskytnutí určité dávky z některého ze systémů sociálního zabezpečení.

Dávky můžeme rozdělit na ty, které se poskytují v závislosti na výši příjmů, tzv. testované dávky. Jedná se například o:

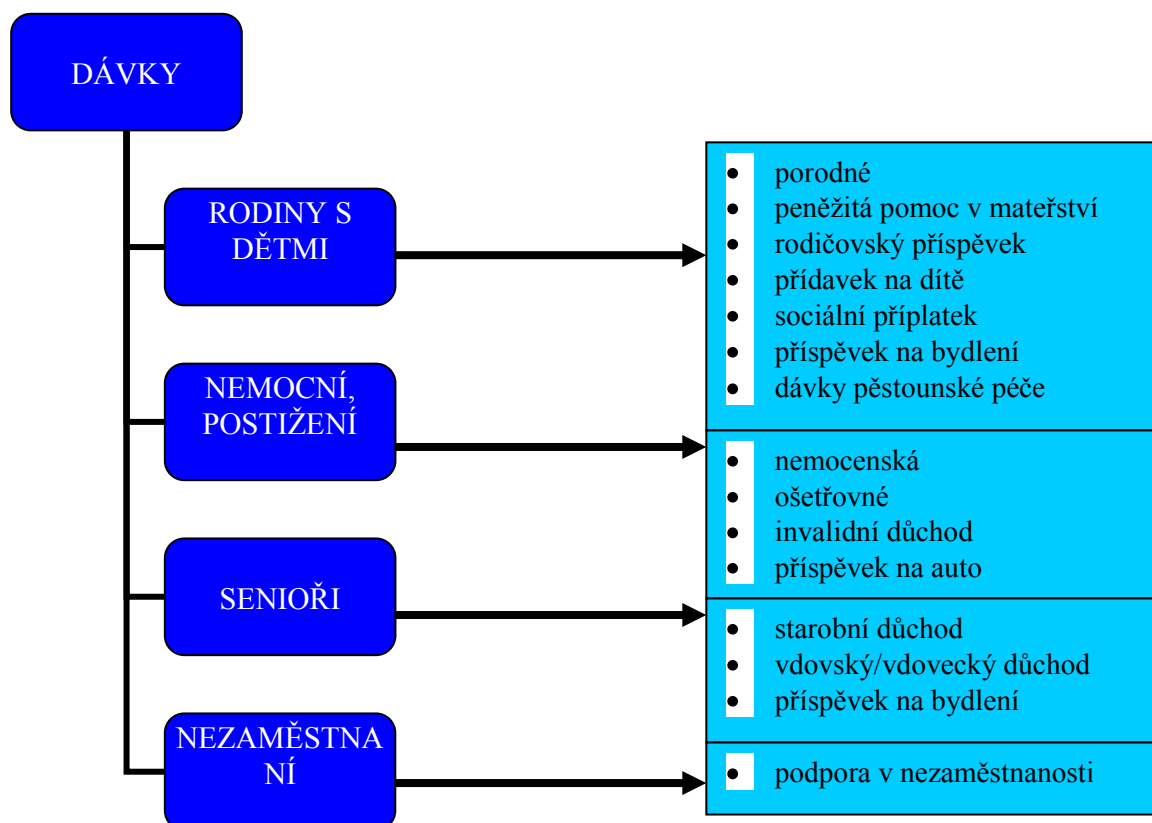
- přídavek na dítě,
- sociální příplatek,
- příspěvek na bydlení.

A na ostatní dávky, u nichž se výše příjmů v rodině nezjišťuje. Mezi netestované finanční pomoci patří např.:

- rodičovský příspěvek,
- dávky pěstounské péče,
- porodné.

Další možné rozdělení finančních pomoci podle příjemců dávek je ukázáno na obrázku 2.1.

Obr. 2.1 Druhy sociálních dávek v České republice



Zdroj: vlastní zpracování

## 2.1 Vymezení základních pojmů

Dříve, než se dostanu k jednotlivým dávkám, vymezím základní pojmy potřebné pro správné stanovení nároku na přídavek.

### Příjem rozhodný pro přiznání dávky

Zákon o státní sociální podpoře vymezuje stanovení tohoto příjmu v § 4 jako: „měsíční průměr příjmů rodiny připadajících na rozhodné období. Měsíční průměr příjmů rodiny se stanoví jako součet jednotlivých měsíčních průměrů příjmů oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných.“

Rozhodným obdobím je u přídavků na dítě myšlen kalendářní rok (u ostatních dávek kalendářní čtvrtletí), který předchází kalendářnímu roku, na který se uplatňuje nárok na dávky. Příjmy, které jsou zahrnuty do rozhodných příjmů, jsou taxativně vymezeny v § 5 výše uvedeného zákona. Vymezuje také způsob prokázání příjmů v období, kdy dojde k jejich zápočtu.

## **Rodina**

Dle § 7 zákona o státní sociální podpoře se za rodinu považuje: „oprávněná osoba a společně s ní posuzované osoby, a není-li těchto osob, považuje se za rodinu sama oprávněná osoba. Společně posuzovanými osobami jsou:

- a) nezaopatřené děti,
- b) nezaopatřené děti a rodiče těchto dětí, za rodiče se považují i osoby, jimž byly nezaopatřené děti svěřeny do péče,
- c) manželé, partneři nebo druh a družka,
- d) nezaopatřené děti, jejich rodiče, pokud jsou nezaopatřenými dětmi a jsou osamělí, a rodiče těchto rodičů,

pokud s oprávněnou osobou spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.“

Pokud v rodině žijí kromě nezaopatřených dětí i děti, které podmínku nezaopatřenosti nesplňují, přihlíží se jen k dětem nezaopatřeným. Shrneme-li výše uvedené vymezení, tak společně posuzovanými osobami jsou v zásadě rodiče a jejich děti, popřípadě osoby, které rodiče nahrazují. Žijí-li rodiče jako druh a družka (tzn. nejsou manželé ani neuzavřeli registrované partnerství), musí spolu bydlet alespoň po dobu tří měsíců, aby mohli být považováni za rodinu.

Jiným způsobem se posuzují osoby v případě příspěvku na bydlení, a to tak, že se za rodinu považují všechny osoby, které jsou v témže bytě hlášeny k trvalému pobytu. Nezáleží už pak na tom, zda spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

## **Životní minimum**

Částka životního minima je stanovena v zákoně o životním a existenčním minimu. Životní minimum se udává jako podmínka pro nárok na výplatu určitých dávek (nárok na dávku vzniká, jestliže příjmy v rodině nepřesahují částku životního minima vynásobenou stanoveným koeficientem) nebo se od něj odvádí výše některých dávek (částka životního minima vynásobená příslušným koeficientem). Životní minimum tvoří hranici průměrných příjmů, které by měly stačit k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Určuje-li se minimum společně za posuzované osoby, stanoví se jako úhrn částek k zaopatření živobytí. Životní minimum nezahrnuje náklady na bydlení.

U jednotlivce (tj. osoby, která není posuzována společně s další osobou) je životní minimum částka 3 126 Kč měsíčně. V případě, že je osoba posuzována společně s dalšími

osobami, činí životní minimum u první osoby v pořadí, která není nezaopatřeným dítětem, částku 2 880 Kč. Další částky životního minima u osob, které jsou posuzovány jako druhá nebo další v pořadí, činí měsíčně:

- 2 600 Kč u osoby od 15 let věku, která není nezaopatřeným dítětem,
- 2 250 Kč u nezaopatřeného dítěte od 15 do 26 let věku,
- 1 960 Kč u nezaopatřeného dítěte od 6 do 15 let věku,
- 1 600 Kč u nezaopatřeného dítěte do 6 let věku.

Znamená to tedy, že stanovení životního minima pro účely státní sociální podpory závisí na pořadí osob, na tom, zda jde o nezaopatřené dítě a na věku osoby.

### **Nezaopatřené dítě**

Podle zákona o státní sociální podpoře § 11 se za nezaopatřené dítě považuje „dítě do skončení povinné školní docházky, a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže

- a) se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo
- b) se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
- c) z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.“

Pobírá-li dítě invalidní důchod z důchodového pojištění pro invaliditu třetího stupně, není již považováno za dítě nezaopatřené.

Vymezení pojmu soustavná příprava na budoucí povolání je uvedeno v § 12. Obecně se za ni považuje studium na středních a vysokých školách v České republice i v cizině.

### **Výdělečná činnost**

Vymezení tohoto pojmu má význam především pro posouzení nezaopatřenosti dítěte. Za výdělečnou činnost je zejména považována aktivita vykonávaná v České republice a zakládající povinnost účasti na nemocenském pojištění. Převážně jde o činnost vykonávanou zaměstnanci v pracovněprávním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti a další.

Podmínky, za kterých se zaměstnanec účastní nemocenského pojištění jsou:

- zaměstnání trvá alespoň 15 kalendářních dnů a



- sjednaná částka z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň 2 000 Kč.

Za aktivity, které nespádají pod účast na nemocenském pojištění lze například považovat zaměstnání na základě dohody o provedení práce, činnosti vykonávané nahodile, příležitostně a ty, ze kterých příjem nedosahuje uvedené částky.

Za výdělečnou činnost je dále považováno jednání OSVČ, a to bez ohledu na to zda je OSVČ hlavní nebo vedlejší.

### **Denní vyměřovací základ**

Denní vyměřovací základ se používá při výpočtech u nemocenského pojištění, ze kterého se kromě nemocenské vyplácí i ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Rozhodným obdobím je kalendářní rok (12 měsíců) předcházející vzniku nároku na dávku. Při výpočtu se vychází z příjmů za toto rozhodné období, které se sečtou a vydělí počtem kalendářních dnů v rozhodném období (365 dnů). Částka, kterou získáme, tvoří denní vyměřovací základ.

Takto vypočtený vyměřovací základ se pro stanovení příspěvku redukuje za pomoci redukčních hranic, které se vypočítávají podle § 22 zákona o nemocenském pojištění. Pro rok 2010 jsou hranice a výpočet dávek následující:

- 90 %<sup>2</sup> z částky do 1. redukční hranice, která činí 791 Kč,
- 60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí, která činí 1 186 Kč,
- 30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí, která činí 2 371 Kč,
- k částce příjmu nad 3. redukční hranici se nepřihlíží.

### **Podpůrčí doba**

Doba, po kterou má být dle zákona vyplácena dávka.

---

<sup>2</sup> v případě peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se započítává 100 % z částky do 1. redukční hranice

## **2.2 Dávky pro rodiny s dětmi**

Stát se snaží podporovat rodiny s dětmi podílením se na nákladech na jejich stravu a základní potřeby v podobě dávek, které vyplácí ze státního rozpočtu. O přiznání podpor rozhoduje místně příslušný Úřad práce a správa sociálního zabezpečení.

### **Porodné**

Nárok na porodné vzniká, jak je možné odvodit z názvu, v souvislosti s porodem dítěte. Tato dávka se v první řadě poskytuje matce dítěte (otci jen v případě úmrtí matky) a nezkoumá se, na jaký účel byla využita, přestože by peníze měly být vynaloženy na nákup věcí potřebných pro dítě. Nárok vzniká dnem porodu bez ohledu na výši příjmů.

Do konce roku 2007 byla částka porodného odvozována od životního minima dítěte a záleželo také na tom, zda šlo o porod jednoho či více dětí. 1. ledna 2008 došlo ke změně právní úpravy a částka porodného byla sjednocena na 13 000 Kč za každé narozené dítě.

### **Peněžitá pomoc v mateřství**

Peněžitá pomoc v mateřství nepatří mezi státní sociální podpory, ale spadá pod nemocenské pojištění. Cílem dávky je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní matky v situaci, kdy díky mateřství krátkodobě ztratí výdělek. Účast na nemocenském pojištění vzniká ze zákona a při splnění zákonem stanovených podmínek. Osoby samostatně výdělečně činné si nemocenské pojištění platí dobrovolně, jak jsem již uvedla dříve.

První podmínkou účasti na nemocenském pojištění je výkon výdělečné činnosti na území České republiky. Druhou podmínkou je rozsah zaměstnání, který je vyjádřen minimálním počtem odpracovaných dnů. V případě mateřské se musí žena účastnit na nemocenském pojištění alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na mateřskou dovolenou. U OSVČ musí nemocenské pojištění trvat alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce před mateřskou. Třetí podmínkou je výše příjmu, který by neměl být nižší než stanovená hranice rovnající se částce 2 000 Kč pro rok 2010.

Nástup na mateřskou si žena volí mezi počátkem 8. až 6. týdne před očekávaným porodem. Mateřská se vyplácí po dobu 28 týdnů, v případě narození dvou a více dětí se prodlužuje na 37 týdnů.

Peněžitá pomoc v mateřství se vyplácí za kalendářní dny a její aktuální výše je 70 % z denního vyměřovacího základu (do června 2010 činila 60 %).

Těhotná žena může být dočasně převedena na jinou práci, jestliže práce, kterou konala dříve, je v jejím stavu ze zákona zakázána nebo ji lékař označil za nebezpečnou. V případě, že žena bez svého přičinění a díky převedení vydělává nižší částku, má nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Nárok vzniká i zaměstnankyním do 9. měsíce po porodu, pokud jsou převedeny na jinou práci z důvodu zákazu či z rozhodnutí lékaře.

Příspěvek se vyplácí za kalendářní dny, ve kterých byla žena převedena na jinou činnost a nejdéle do 6. týdne před očekávaným porodem. Výše příspěvku se vypočítá jako rozdíl mezi původním denním vyměřovacím základem a průměrným příjmem po převedení na jinou práci.

### **Rodičovský příspěvek**

Po skončení peněžitě pomoci v mateřství má rodič nárok zažádat o rodičovský příspěvek, pokud osobně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině, a to celodenně po celý kalendářní měsíc. Prvních 21 měsíců života dítěte nemusí být splněny žádné další podmínky a rodič obdrží příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně. Při dovršení 21 měsíců se dále rozhoduje, v jaké výši a po jakou dobu bude nadále dávka poskytována. Příspěvek existuje ve třech variantách. Rodič si může zvolit mezi:

- zvýšenou výměrou do 2 let věku dítěte ve výši 11 400 Kč měsíčně,
- základní výměrou do 3 let věku dítěte ve výši 7 600 Kč měsíčně nebo
- sníženou výměrou do 4 let věku dítěte ve výši 3 800 Kč měsíčně.

Rodič se musí rozhodnout do konce kalendářního měsíce, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců věku. V případě žádosti o základní výměru musí být splněna i další podmínka - vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství poskytovanou v souvislosti s porodem. Nárok na zvýšenou výměru má jen ten rodič, který pobíral mateřskou ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den a volbu provedl nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, v němž dítě dosáhlo 22 týdnů života. Pokud by některou z výše uvedených podmínek rodič nesplnil, bude mu náležet rodičovský příspěvek ve snížené výměře.

Rodičovský příspěvek náleží jen jednomu z rodičů na základě jejich dohody. Příspěvek lze pobírat jen na nejmladší dítě v rodině, které má z důvodu dodržení zásady celodenní osobní péče omezenou možnost navštěvovat jesle či mateřské školky.

V zákoně o státní sociální podpoře jsou také uvedeny případy, kdy lze příspěvek pobírat, i když rodič osobně o dítě celý den nepečuje. Jde například o situaci, kdy rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo v období studia.

### **Přídavek na dítě**

Přídavek na dítě je určen rodinám s nezaopatřenými dětmi a měl by sloužit jako příspěvek ke krytí nákladů spojených s výchovou a výživou dítěte. Nárok na přídavek závisí na příjmu rodiny, který nesmí převýšit součin částky životního minima a koeficientu 2,40. Výše dávky je závislá na věku dítěte a při dosažení jeho zletilosti je vyplácena přímo jemu.

Přídavek na dítě je proplácen měsíčně, a to ve výši:

- 500 Kč do 6 let věku dítěte,
- 610 Kč od 6 do 15 let a
- 700 Kč od 15 do 26 let dítěte.

### **2.3 Dávky v nemoci**

Základní podmínkou pro obdržení příspěvku v nemoci je, že pracovní neschopnost vznikne v době, kdy se člověk podílí na nemocenském pojištění. Každý zaměstnanec se nemocenského pojištění účastní povinně, osoby samostatně výdělečně činné se jej mohou zúčastnit dobrovolně. Zákon o nemocenském pojištění stanovuje pro zaměstnance tři základní podmínky, za kterých vzniká účast na pojištění. Jsou jimi:

- výkon činnosti na území České republiky,
- minimální délka zaměstnání 15 kalendářních dnů,
- sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí 2 000 Kč.

Všechny tyto podmínky musí být splněny současně.

Nemocenská se vyplácí za kalendářní dny, a to od 15. dne pracovní neschopnosti či karantény až do jejího ukončení. Maximálně však 380 kalendářních dnů od počátku nemoci. Od 4. do 14. dne je zaměstnanec zabezpečen náhradou mzdy, kterou mu vyplácí zaměstnavatel. Za první tři dny pracovní neschopnosti nenáleží zaměstnanci žádná kompenzace mzdy. Osoby samostatně výdělečně činné na náhradu mzdy nárok nemají a obdrží až nemocenskou vyplácenou od 15. dne nemoci. Náhrada mzdy se vyplácí ve výši

60 % průměrné mzdy. Nejedná se o nárok z nemocenského pojištění, nýbrž o nárok pracovní právní.

Dle § 29a zákona o nemocenském pojištění činí výše nemocenského v roce 2010 za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu. V dřívějších letech byly sazby nemocenského odstupňovány podle délky pracovní neschopnosti.

## **2.4 Důchodový systém**

Český důchodový systém má dlouhou tradici. Již ve 20. letech 20. století byly přijaty první právní předpisy, které rozšířily důchodové pojištění na všechny osoby setrvávající v zaměstnaneckých vztazích. Osoby samostatně výdělečně činné se na důchodovém zajištění podílí až od roku 1948. Z toho vyplývá základní princip současného důchodového systému v České republice, a to účast všech ekonomicky aktivních osob. Dalším principem je jednotná úprava, která zaručuje jednotné zásady pro nárok na důchod a jeho výpočet pro všechny pojištěnce. Charakteristickým rysem českého systému je povinná účast na důchodovém pojištění, takže občan nemůže přestat platit pojistné, i kdyby měl dostatečné příjmy k zajištění svého stáří.

Česká republika používá tzv. průběžné financování důchodů. Uplatňuje se tak solidarita mezi osobami ekonomicky aktivními a osobami pobírajícími penzi, neboť vybrané pojistné slouží k úhradě vyplácených důchodů. Sazba pojistného na důchodové pojištění činí 28 % z vyměřovacího základu. Je-li pojištěnec zaměstnancem, podílí se na platbě jeho pojistného i zaměstnavatel (zaměstnanec hradí 6,5 % a zaměstnavatel 21,5 %).

Z důchodového pojištění jsou poskytovány tyto důchody:

- starobní,
- invalidní,
- vdovské a vdovecké,
- sirotčí.

Dále můžeme důchody rozdělit na přímé (starobní a invalidní) a nepřímé (vdovské/vdovecké a sirotčí). Rozdíl spočívá v tom, že přímé důchody se vypočítávají z výše výdělku oprávněné osoby, zatímco nepřímé se stanoví z důchodu, který pobíral zemřelý (či na který by měl nárok).

Výše každého důchodu se skládá ze dvou složek – základní výměry a procentní výměry. Základní výměra se stanoví pevnou částkou, která je jednotná pro všechny druhy důchodů a činí 2 170 Kč měsíčně. Procentní výměra se určí individuální procentní sazbou

z výpočtového základu podle získané doby pojištění. Za každý celý rok důchodového pojištění (tzn. do doby, než vznikne nárok na důchod) náleží občanovi 1,5 % výpočtového základu. Pokud již nárok na důchod vznikl, ale důchodce pracuje dál, navyšuje se mu důchod o 1,5 % za každých 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti, čímž si penzi zvyšuje podstatně rychleji než do této doby. Pro stanovení výpočtového základu je důležitý osobní vyměřovací základ. Ten tvoří měsíční průměr všech příjmů dosažených v rozhodném období. Pro rok 2010 se jedná o období let 1986 až 2009. Jednotlivé roční příjmy se pak násobí koeficienty, které se odvozují od průměru dosažených příjmů všech pojištěnců v jednotlivých letech a jsou uvedeny v každoročním nařízení vlády. Do důchodu se započítávají veškeré příjmy, ze kterých bylo odvedeno pojistné (např. i brigády). Takto vypočtený průměrný měsíční výdělek se ovšem upravuje (redukuje). Redukční hranice v roce 2010 jsou následující:

- plně se započítává částka do 10 500 Kč,
- 30 % z částky přesahující 10 500 Kč, nejvýše však do 27 000 Kč,
- 10 % z částky přesahující 27 000 Kč.

Nejnižší možná procentní výměra je 770 Kč měsíčně.

Nárok na starobní důchod je vázán především na dosažení stanoveného věku a jeho účelem je zabezpečit občany v době, kdy vzhledem k věku již není zpravidla schopen vykonávat výdělečnou činnost. Věk pro odchod do důchodu není stanoven jednotně, ale liší se podle data narození, pohlaví a u žen i podle počtu vychovaných dětí. Dle příručky pro budoucí důchodce, vydávané Českou správou sociálního zabezpečení, můžeme důchodový věk roztrždit takto:

- u pojištěnců narozených před rokem 1936 činí důchodový věk u mužů 60 let a u žen 53 až 57 let podle počtu vychovaných dětí,
- u pojištěnců narozených v období od roku 1936 do roku 1968 se důchodový věk postupně zvyšuje až na 65 let pro muže a pro ženy, které nevychovaly žádné dítě nebo vychovaly jedno dítě, a dále na věk 62 až 64 let u ostatních žen podle počtu vychovaných dětí,
- u pojištěnců narozených po roce 1968 činí důchodový věk 65 let u mužů a 62 až 65 let u žen podle počtu vychovaných dětí.

Podrobná tabulka důchodových věků se nachází v příloze.

Kromě potřebného věku je třeba ještě splnit podmínku potřebné doby pojištění. V roce 2010 činí 26 let a postupně se bude prodlužovat až na 35 let způsobem uvedeným v tabulce 2.4.1.

Tab. 2.4.1 Důchodový věk

| Kalendářní rok, v němž je dosaženo důchodového věku | Potřebná doba pojištění |
|---|-------------------------|
| 2010  | 26 let                  |
| 2011  | 27 let                  |
| 2012  | 28 let                  |
| 2013  | 29 let                  |
| 2014  | 30 let                  |
| 2015  | 31 let                  |
| 2016  | 32 let                  |
| 2017  | 33 let                  |
| 2018  | 34 let                  |
| po roce 2018  | 35 let                  |

Zdroj: Příručka budoucího důchodce v roce 2010

Na povinné důchodové pojištění navazuje penzijní připojištění, které představuje doplňkový dobrovolný systém. Lidé si mohou založit penzijní připojištění u některého z penzijních fondů, kde si ukládají předem stanovené částky, a ke kterým jim přispívá stát státními příspěvky. Po dosažení určité věkové hranice jsou z penzijního připojištění poskytovány dávky ve formě:

- penze,
- jednorázového vyrovnání nebo
- odbytného.

## 2.5 Podpora v nezaměstnanosti

Občan, který není v pracovním vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost a ani se soustavně nepřipravuje na své budoucí povolání, může zažádat místně příslušný úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. V případě absence takového zaměstnání, může úřad práce zajistit rekvalifikaci uchazeče a v neposlední řadě i hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti.

Základní podmínkou pro přiznání podpory je účast na důchodovém pojištění (tzn. práce v zaměstnání dle pracovní smlouvy, práce na dohodu o pracovní činnosti, či jiná

výdělečná aktivita) po dobu 12 měsíců v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Do předchozích zaměstnání se zařazují i některé náhradní doby, jako jsou například osobní péče o dítě ve věku do 4 let či pobírání invalidního důchodu. Výjimku představuje období studia, které zde zahrnout nelze.

Sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %,
- další 2 měsíce 50 % a
- po zbývajících podpůrčí dobu 45 %

průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče, kterého dosáhl ve svém posledním zaměstnání nebo jeho vyměřovacího základu (pokud působil jako OSVČ). V případě rekvalifikace je sazba podpory 60 % průměrného čistého výdělku či vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby se liší s ohledem na věk uchazečů. Podporu lze tedy pobírat maximálně:

- 5 měsíců u lidí do 50 let věku,
- 8 měsíců od 50 do 55 let,
- 11 měsíců, je-li uchazeči více než 55 let.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost. Tato mzda se každoročně navyšuje a vyhláší ji Ministerstvo práce a sociálních věcí. V roce 2009 činila průměrná mzda v českém hospodářství 22 896 Kč, a tudíž maximální výše podpory pro rok 2010 se rovná 13 280 Kč měsíčně.

Pokud uchazeč o zaměstnání nemůže doložit výši svého průměrného měsíčního výdělku, nebo započítal-li se mu náhradní doba, stanoví se podpora po dobu prvních dvou měsíců ve výši 0,15 násobku, další 2 měsíce 0,12 násobku a po zbývajících podpůrčí dobu ve výši 0,11 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.

Po ukončení podpůrčí doby nezaměstnaný získá už jen sociální dávku ve výši životního minima.



### **3 Charakteristika sociálního pojištění ve vybraných zemích Evropské Unie**

V současné době existuje mnoho systémů sociálních zabezpečení, z nichž každý má své vlastní ekonomické, systémové i právní uspořádání. Žádné dva systémy nejsou stejné, ale mohou mít podobné základní rysy. Všechny členské země poskytují svým obyvatelům finanční pomoc během mateřství, stáří, nemoci, invalidity či v nezaměstnanosti.

Evropská unie má snahu harmonizovat sociální politiky v členských státech, což je z mnoha důvodů velmi obtížné. Jednotlivé země se od sebe liší zejména rozdílnou historií, ekonomickou vyspělostí a politickým systémem. Unie se proto neorientovala na sociální politiku jako celek, ale jen na vybrané oblasti a řešení mnohých sociálních otázek spadá do kompetence jednotlivých členských států.

#### **3.1 Švédsko**

Švédsko, které se oficiálně nazývá Švédské království, je konstituční monarchií. Tato země má rozlohu 449 964 km<sup>2</sup> a žije zde 9 415 206 obyvatel. Hlavním městem je Stockholm a úředním jazykem švédština. Švédsko přistoupilo k Evropské unii roku 1995 a i přesto, že splňuje kritéria k zavedení eura, tuto měnu odmítlo a i nadále se zde platí švédskou korunou (SEK). Kurz švédské koruny k 31. 12. 2010 byl 2,792 Kč/1 SEK.

V 19. století bylo Švédsko jednou z nejchudších zemí světa. Sociální politika se zaměřovala zejména na boj proti chudobě a hromadnému vymírání. Během hospodářské krize ve 30. letech 20. století prudce stoupla nezaměstnanost, jejímž přičiněním se rozvinul sociální systém s aktivní politikou na trhu práce. Během 20. století bylo postupně zavedeno mnoho reforem a vylepšení, díky nimž se Švédsko dostalo na úroveň vyspělých států a dnes patří mezi nejbohatší země světa. V současné době je Švédsko ekonomicky silný a politicky stabilní stát.

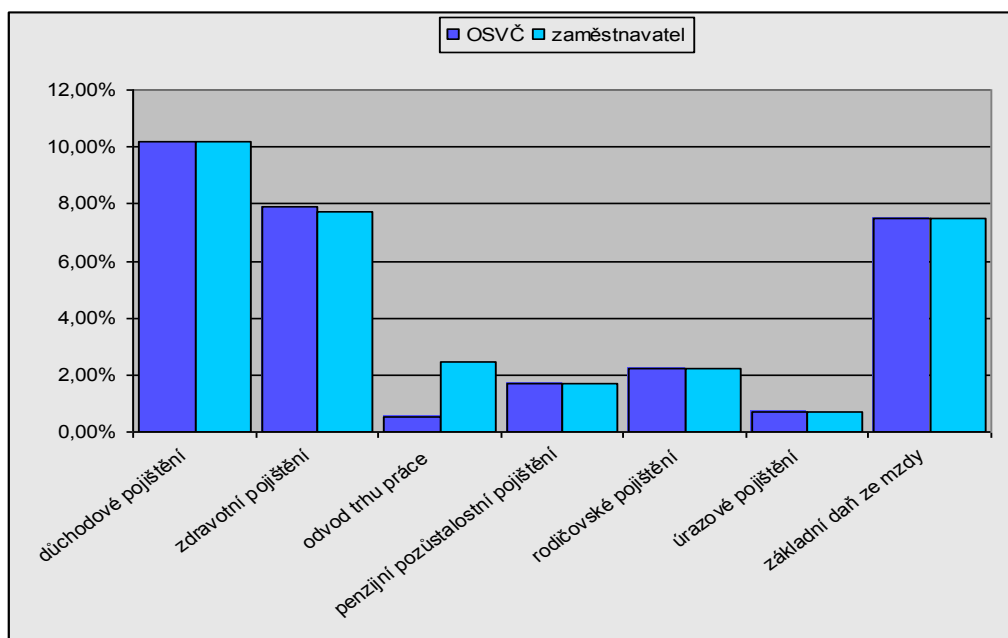
Švédský systém sociálního pojištění zahrnuje všechny osoby, které žijí nebo pracují na území Švédska. Správcem sociálního zajištění v zemi je Švédská správa sociálního pojištění (Forsakringskassan) a Švédská důchodová instituce (Pensionsmyndigheten), která se stará o správu veřejných starobních důchodů a o přidružené benefity. Úkolem správce pojištění je poskytovat ekonomickou ochranu a jistotu lidem, kteří v důsledku nemoci, pracovní nezpůsobilosti nebo stáří přišli krátkodobě či dlouhodobě o zdroj svých příjmů. Švédská správa sociálního pojištění jim ztrátu příjmů vyrovnává pomocí široké škály dávek. Tyto finanční podpory jsou hrazeny z příspěvků od zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů.

Zaměstnanec v roce 2010 přispívá na sociální pojištění sazbou 7 % z hrubé mzdy, a to do maximální výše svého ročního příjmu 412 377 SEK (1 151 357 Kč). Zaměstnavatel je povinen odvést 31,42 % ze zaměstnancovy hrubé mzdy. U pracovníků ve věku mezi 18 – 25 lety se odvod snižuje na 15,49 %. V této sazbě jsou zahrnuty příspěvky na:

- důchodové pojištění,
- zdravotní pojištění,
- odvod trhu práce,
- penzijní pozůstalostní pojištění,
- rodičovské pojištění,
- úrazové pojištění,
- základní daň ze mzdy.

Osoby samostatně výdělečně činné odvádí příspěvek ve výši 29,71 % ze zdanitelných příjmů. Největší podíl připadá na důchodové pojištění, a to 10,21 %. Maximální roční příjem OSVČ, ze kterého je povinen odvádět, činí 412 377 SEK (1 151 357 Kč). V grafu 3.1.1 je srovnána procentní skladba příspěvku, který odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance a příspěvku u samostatně výdělečných osob.

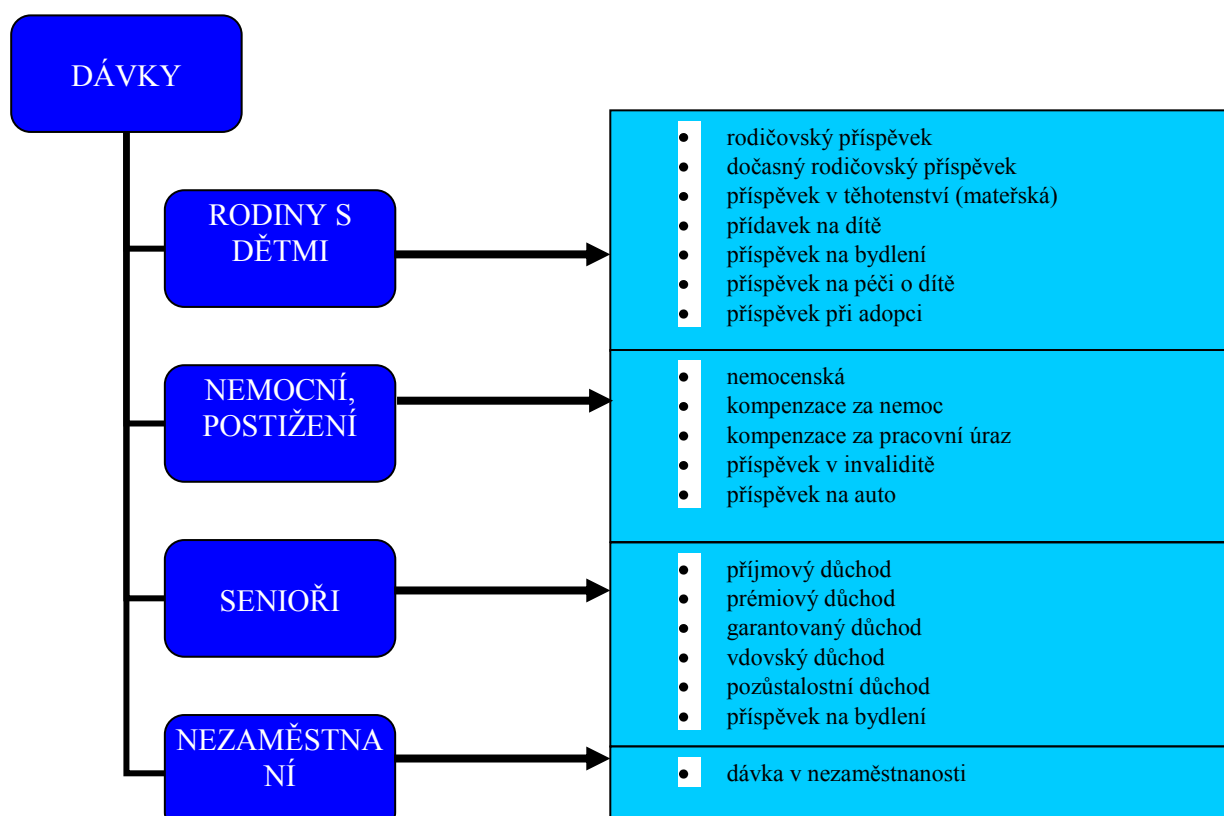
Graf 3.1.1 Struktura příspěvků za zaměstnance a OSVČ za rok 2008



Zdroj: vlastní zpracování

Na následujícím obrázku jsou přehledně znázorněny finanční podpory, které může získat člověk, na kterého se vztahuje švédský pojišťovací systém. V dalším textu se více rozeptíši jen o základních dávkách, se kterými se během svého života setká většina z nás.

Obr. 3.1.1 Druhy sociálních dávek ve Švédsku



Zdroj: vlastní zpracování

### 3.1.1 Dávky pro rodiny s dětmi

Švédská rodinná politika je založena na názoru, že investice do dětství jsou nejlepší zárukou boje proti chudobě a pozdějším zvýšeným sociálním nákladům. Rodiny s dětmi jsou proto podporovány řadou peněžitých dávek a služeb.

Finanční pomoc pro rodiny s dětmi se skládá z rodičovského příspěvku, dočasného rodičovského příspěvku, příspěvku v těhotenství, přídavku na dítě, příspěvku na bydlení, příspěvku na péči o dítě a adopčního příspěvku.

#### Příspěvek v těhotenství (havandeskapspenning)

Pro těhotné ženy je obtížné, či dokonce nemožné, vykonávat určitý druh činností. Jde hlavně o fyzicky náročné práce nebo o zaměstnání v prostředí, které škodí dítěti (např. práce v zakouřených prostorách). Pokud žena pracuje v takových podmínkách, musí ji zaměstnavatel převést na lehčí nebo méně nebezpečnější práci. Jestliže to ale není z nějakého důvodu možné, obdrží matka příspěvek v těhotenství, který činí 80 % z příjmu. Dostane-li

dávku z důvodu fyzicky namáhavé práce, může ji pobírat maximálně 50 dnů, ale nejdříve 60 dnů před porodem. Pokud je ženě práce zakázána kvůli rizikovému pracovnímu prostředí, má možnost pobírat příspěvek každý den po dobu trvání zákazu, nejdéle však do 11. dne před očekávaným narozením dítěte. V období bezprostředně před porodem má rodička nárok na rodičovský příspěvek.

### **Rodičovský příspěvek (foraldrapenning)**

Rodičovský příspěvek obdrží rodiče pro péči o své předškolní dítě. Vyplácí se maximálně po dobu 480 dnů. Může být čerpán jednorázově, či po jednotlivých dnech. Dávky jsou určeny pro oba rodiče, kdy každý má nárok na polovinu (tj. 240 dnů). Tohoto dílu se může vzdát ve prospěch druhého. Příspěvek může pobírat matka už v období těhotenství, a to 60 dnů před plánovaným narozením dítěte. Příspěvek smí být vyplácen do 8-mi let věku dítěte, či do dokončení prvního školního roku.

Existují tři úrovně rodičovského příspěvku. První dva jsou dány pevnou částkou a jsou určeny pro rodiče s minimálním nebo žádným příjmem. Třetí druh je odvozen od výše ročních příjmů ze zaměstnání a činí 80 % výdělku. Stropem vyměřovacího základu je příjem ve výši 424 000 SEK (1 183 808 Kč). Podpora odvozená od mzdy je vyplácena jen prvních 390 dní, zbývajících 90 dnů rodiče pobírají minimální částku, která se rovná 180 SEK (503 Kč) na den. Maximální denní příspěvek, který může pojištěnec obdržet, je 901 SEK (2 516 Kč).

V závislosti na denním úvazku rodičů může být dávka vyplácena ve výši 100 %, 75 %, 50 % nebo 25 %. Pokud je rodič celý den doma a nechodí do práce, obdrží příspěvek v plné výši. Jestliže pracuje půl dne, obdrží polovinu, apod. Ve Švédsku je podporována práce na částečný úvazek, což umožňuje matkám přivydělat si i v období mateřství a nebýt zcela závislé na sociální podpoře.

### **Dočasný rodičovský příspěvek (tillfallig foraldrapenning)**

Tento typ příspěvku se vyplácí v případě, kdy jeden z rodičů musí zůstat doma, aby se postaral o své nemocné dítě mladší 12-ti let. Nárok plyne i v případě, že onemocní osoba, která se o dítě obvykle stará. Oba rodiče mají nárok dohromady na 60 dnů na jedno dítě ročně. Po uplynutí této lhůty mohou požádat o dalších 60 dnů, ale už jen při onemocnění dítěte. Dočasný rodičovský příspěvek se vypočítává stejně jako nemocenská, což znamená

80 % z příjmu, maximální vyměřovací základ je 318 000 SEK (887 856 Kč).

### **Přídavek na dítě (barnbidrag)**

Přídavek na dítě se vztahuje na všechny děti žijící na území Švédska od jejich narození až do věku 16-ti let. Po dosažení daného věku je přídavek nahrazen prodlouženým dětským přídavkem, který se vyplácí až do ukončení povinné školní docházky. Příspěvek na dítě v roce 2010 činí 1 050 SEK (2 932 Kč) měsíčně na jedno dítě. Při každém dalším dítěti mají rodiče nárok na příplatek. V případě narození druhého dítěte se jedná o 150 SEK (419 Kč), u třetího dítěte 454 SEK (1 268 Kč), na 4. dítě 1 010 SEK (2 820 Kč), a za 5. a každého dalšího potomka 1 250 SEK (3 490 Kč) na měsíc.

### **3.1.2 Dávky v nemoci (sjukpenning)**

Tato finanční pomoc se vyplácí, pokud člověk není schopen pracovat kvůli nemoci, postižení nebo zranění. Sociální pojištění poskytuje náhradu v případě nemoci, která snižuje pracovní schopnost alespoň o  $\frac{1}{4}$ . Podpora v období nemoci se dělí na náhradu mzdy a na nemocenské dávky. První den nemoci nemá zaměstnanec nárok na žádnou kompenzaci a období je nazýváno karenční doba. V následujících 14-ti dnech má právo na náhradu mzdy hrazenou zaměstnavatelem. Je-li zaměstnanec i po dvou týdnech stále nemocen, nahlásí zaměstnavatel tuto skutečnost Švédské správě sociálního zabezpečení, která mu poskytne kompenzaci ve formě nemocenských dávek.

Dávky jsou poskytovány ve výši 80 % z vyměřovacího základu vynásobeného koeficientem 0,97. Zaměstnanec obdrží příspěvek ve výši 100 %, 75 %, 50 % nebo 25 % v závislosti na rozsahu snížení jeho pracovního výkonu.

Osoby samostatně výdělečně činné si mohou vybrat mezi 3 nebo 30 dny karenční doby, během které nedostanou žádné nemocenské dávky. V případě nižší karenční doby platí vyšší příspěvky a naopak.

Nemocenské dávky se vyplácí maximálně 364 dnů v průběhu 15-ti měsíců. Jestliže je pacient nemocný i po této lhůtě, má nárok na prodlouženou nemocenskou, pro kterou už neexistuje žádné omezení doby a je možné plynule přejít do nějaké formy invalidního důchodu.

### **3.1.3 Důchodový systém**

Švédský důchodový systém vznikl na přelomu 50. a 60. let 20. století. Základem je průběžné financování důchodové soustavy, což v praxi znamená, že jsou dávky v daném období vypláceny přímo z příspěvků od zaměstnanců vybraných v této lhůtě. Kromě státních příspěvků jsou ve Švédsku také rozvinuty dobrovolné soukromé penzijní plány, které využívá více než 90 % zaměstnanců.

Nárok na některý ze starobních důchodů mají osoby pracující ve Švédsku nebo žijící na tomto území minimálně tři roky. Delší pobyt v zemi pak zaručuje vyšší penzi. Důchodový věk je stanoven na 65 let s možností odchodu do předčasné penze v 61 letech. Při dosažení důchodového věku se může občan rozhodnout, jestli bude nadále pracovat nebo pobírat plnou, tři-čtvrteční, poloviční či čtvrtéční výši důchodu. Čím déle bude pracovat a vyčkávat s odchodem do důchodu, tím bude jeho nárok na dávky vyšší.

Každý zaměstnanec odvádí ze své hrubé mzdy příspěvek do penzijního systému. Větší část je určena na příjmové důchody, nižší je vložena do fondu prémiových důchodů. Každý jednotlivec může investovat své peníze do fondu dle vlastního výběru. Systém starobních penzí se skládá ze tří částí:

- důchod odvozený z příjmů (příjmový důchod),
- plně fondovaný prémiový rezervní systém (prémiový důchod) a
- garantovaný důchod.

#### **Příjmový důchod (inkomstpension)**

Příjmový důchod tvoří největší část nároku na důchod. Je financován z příspěvku zaměstnavatele, který v roce 2010 činí 16 % z hrubé mzdy zaměstnance. Nárok na tento důchod vzniká při dosažení důchodového věku a počítá se z příjmů zahrnujících celoživotní výdělky pracovníka od jeho 16-ti let.

#### **Prémiový důchod (tillagbspension)**

Prémiové důchody spravuje Švédská důchodová instituce. Zaměstnavatel na ně odvádí 2,5 % z hrubých mezd zaměstnanců, kteří se mohou rozhodnout, do kterého fondu se bude jejich příspěvek odvádět. Na konci roku 2009 bylo ve Švédsku 777 fondů, které spravovalo 88 různých fondových společností. Pokud si pojištěnec z nabídky fondů nevybere, investuje

se jeho příspěvek do Prémiového fondu úspor (Premiesparfonden), který spravuje 7. národní důchodový fond (Sjunde AP-fonden). Při odchodu do penze je prémiový důchod vypočten stejným způsobem, jako důchod příjmový.

### **Garantovaný důchod (garantipension)**

Nárok na tento důchod vzniká nejdříve v 65-ti letech. Je vyplácen lidem, kteří neměli během svého pracovního období žádný, popřípadě velmi nízký příjem a žijí ve Švédsku minimálně 3 roky. K dosažení plné výše důchodu je zapotřebí bydlet ve Švédsku přinejmenším 40 let počítaných od dosažení 25. roku života. V roce 2010 činil maximální garantovaný důchod 7 526 SEK (21 013 Kč) pro důchodce žijícího osaměle a pro ženaté/vdané penzisty byl 6 714 SEK (18 745 Kč) na měsíc.

#### **3.1.4 Podpora v nezaměstnanosti (arbetslöshetsersättning)**

Nárok na dávky v nezaměstnanosti ve Švédském království má ten, kdo splní následující základní podmínky. Uchazeč o podporu v nezaměstnanosti musí:

- být schopen pracovat, a to nejméně 3 hodiny denně a průměrně alespoň 17 hodin týdně,
- být připraven přijmout nabídku odpovídajícího zaměstnání,
- být registrován jako uchazeč o zaměstnání na úřadě práce,
- spolupracovat s úřadem práce,
- aktivně hledat práci.

Podpora v nezaměstnanosti se ve Švédsku dělí na dva typy:

- základní dávka,
- dávka v závislosti na velikosti příjmu.

Základní dávka je fixní částka, na kterou má nárok ten, kdo splní primární podmínky (viz výše), ale není členem nezaměstnaneckých pojišťovacích fondů<sup>3</sup>. Pro získání podpory musí mít žadatel věk minimálně 20 let. Výše této podpory je 320 SEK (893 Kč) denně pro ty, jež hledají práci na plný úvazek a byli v plném úvazku zaměstnání v bezprostředně předcházejících 12-ti měsících. Při práci na částečný úvazek se dávka proporcionálně snižuje.

---

<sup>3</sup> Nezaměstnanecký pojišťovací fond je ekonomické sdružení přidružené k odborovým organizacím. Hlavním úkolem je starost o administrativu a vyplácení příspěvků v nezaměstnanosti podle zákona.

Kromě výše uvedených podmínek musí také uchazeč:

- být zaměstnán (popřípadě podnikat) alespoň 6 měsíců a pracovat minimálně 80 hodin měsíčně
- nebo musel pracovat (podnikat) přinejmenším 480 hodin nepřetržitě v období 6-ti měsíců v rozsahu alespoň 50 hodin měsíčně.

Aby měli čerství absolventi škol právo na příspěvek v nezaměstnanosti, musí mít dokončená studia, hledat práci prostřednictvím Úřadu práce nebo pracovat alespoň 90 dní v období 10 měsíců po ukončení studia.

Pro podporu vyplácenou v závislosti na velikosti příjmu je další nezbytnou podmínkou členství v nezaměstnaneckých pojišťovacích fondech nejméně po dobu 12 měsíců. Výše této dávky činí 80 % z příjmu pro prvních 200 dnů, v následujících dnech je sazba snížena na 70 %. Nejvíce však 680 SEK (1 899 Kč) denně.

Délka pobírání příspěvku je 300 dnů. Rodiče nezletilých mají nárok na 450 dnů podpory. Prvních sedm dní v období nezaměstnanosti je bráno jako čekací (karenční) doba a nezaměstnaný neobdrží žádnou náhradu mzdy.

### 3.2 Irsko

Irsko se nachází na stejnojmenném ostrově ležícím v Atlantském oceánu. Jeho nejbližším sousedem je Velká Británie. Tento stát s hlavním městem Dublin se rozkládá na 70 273 km<sup>2</sup> a žije zde okolo 4 133 800 obyvatel. Úředním jazykem je irština a angličtina.

V roce 1937 patřilo Irsko mezi nejchudší státy západní Evropy, což vedlo k velkým ekonomickým reformám v 80. letech 20. století. Ve srovnání s ostatními zeměmi snížilo výrazně v tomto období daně. K Evropské unii se republika připojila roku 1973 a od roku 1999 je členem Eurozóny. Dnes má Irsko pátý největší hrubý domácí produkt na osobu a stalo se velmi atraktivním útočištěm pro řadu zahraničních imigrantů, kteří tvoří asi 10 % irské populace. Zajímavá je také skutečnost, že porodnost je zde narozdíl od ostatních států dvakrát vyšší než úmrtnost. K 31. 12. 2010 byl kurz Eura 25,060 Kč/1 EUR.

Irsko patří mezi země s nejnižšími sociálními dávkami a příspěvky ze členských států Evropské unie. Většina státních příspěvků je v paušální výši, což znamená, že po splnění daných podmínek dostane každý stejně. Díky takto nastavenému systému se musí irské obyvatelstvo starat o sebe samo a lidé často uzavírají penzijní, životní, zdravotní a jiné připojištění.

Irský sociální systém poskytuje v podstatě tři druhy sociálních dávek:



- příspěvkové (v závislosti na zaplaceném sociálním pojištění),
- nepříspěvkové (sociální pomoc těm, kteří nemají dostatečný počet sociálních příspěvků),
- univerzální dávky (poskytovány nezávisle na výši příjmů nebo na pojistném odváděném na sociální pojištění).

Příspěvkové dávky se vztahují jen na pracující občany odvádějící pojistné na sociální pojištění. Rozhodující institucí v sociálním systému je Sociální pojišťovna (Social Insurance Fund), do které zaměstnanci a zaměstnavatelé odvádí pojistné. Tato pojišťovna dostává státní dotaci a financuje systém sociálního pojištění. Sociální pojišťovnu spravuje Ministerstvo pro sociální věci a rodinu (Department of Social and Family Affairs). Pojišťovna všem zaměstnancům a osobám výdělečně činným starším 16-ti let, kteří odvádí pojistné na sociální pojištění s vazbou na příjmy (PRSI – Pay-Related Social Insurance), přidělí osobní číslo – PPS (Personal Public Service). Pod tímto číslem jsou zaznamenávány veškeré sociální a zdravotní příspěvky.

Nepříspěvkové dávky a rodinné příspěvky jsou financovány státem. Dávky sociální pomoci jsou udělovány na základě prošetření žadatelů s dlouhodobým pobytem v Irsku a jejich majetkových poměrů (bez rozdílu národnosti).

Částka odváděného pojistného se liší podle výše příjmu a druhu vykonávané práce. V současnosti jsou platby sociálního pojištění rozděleny na 11 kategorií a jsou označeny písmeny A, B, C, D, E, H, J, K, M, S a P. Většina obyvatel Irska spadá do kategorie A, která zakládá nárok na sociální dávky v plné výši. Na tuto výši nemá nárok v případě, kdy je pojištěn v jiné kategorii a platí nižší pojistné.

Na sociálním pojištění se podílí jak zaměstnanec, tak také jeho zaměstnavatel. Pojistné zaměstnanec neodvádí při týdenním výdělku pod 352 EUR (8 821 Kč), ale přesto zůstává sociálně pojištěn. Zaměstnavatel má povinnost odvést za něj příspěvek ve výši 8,5 %. Pokud příjmy zaměstnance přesahují 352 EUR (8 821 Kč) týdně, zaplatí příspěvek ve výši 4 % z částky převyšující 127 EUR (3 183 Kč). Zaměstnavatel u zaměstnanců s platem vyšším než 356 EUR (8 921 Kč) odvede 10,75 % z hrubého příjmu. Osoby samostatně výdělečně činné odvádí do státního rozpočtu 3 % ze svých zisků.

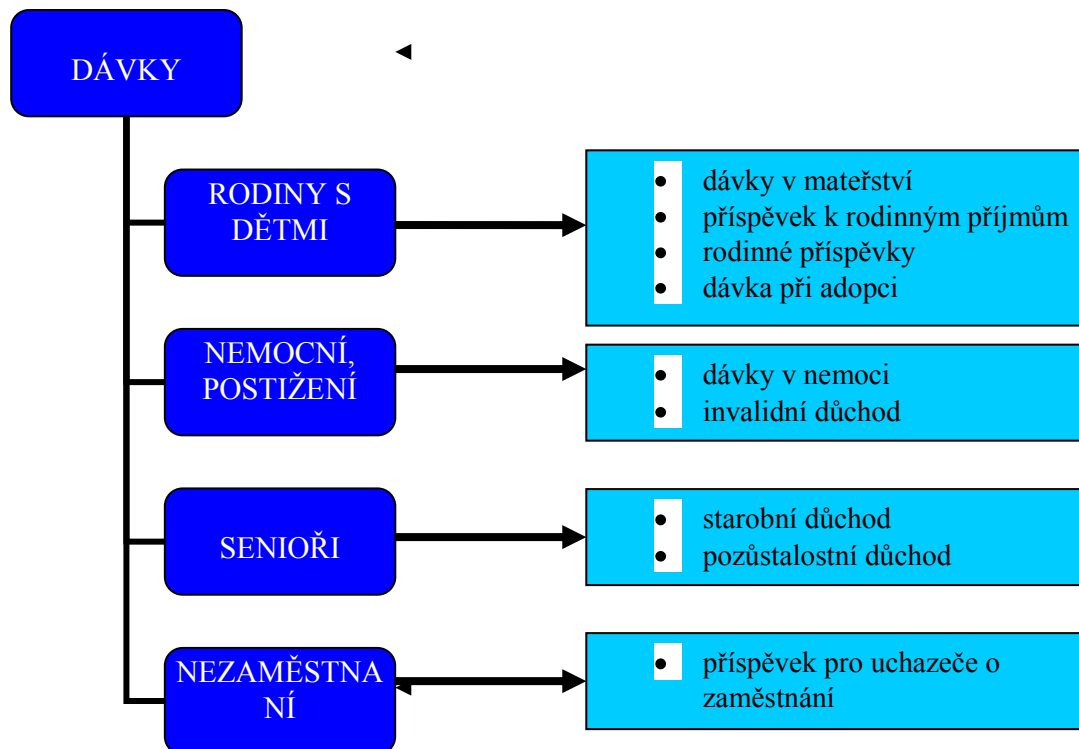
V Irsku existuje široká škála dávek, které jsou k dispozici lidem, kteří platí sociální pojištění. Uznání nároku na příslušnou dávku závisí na řadě podmínek. Obecně se zjišťuje:

- do jaké kategorie sociálního pojištění občan patří,
- věk, ve kterém začal platit sociální pojištění (hlavně v případě žádosti o důchod),
- kolik příspěvků má zaplacen,

- roční průměrný počet příspěvků (opět v případě důchodu).

Ze systému sociálního pojištění jsou vypláceny tyto dávky – viz obr. 3.2.1.

Obr. 3.2.1 Druhy sociálních dávek v Irsku



Zdroj: vlastní zpracování

Ze systému sociální pomoci (v případě neplacení příspěvků na sociální pojištění) může obyvatel Irska obdržet (viz. Žiškova):

- státní nepříspěvkový důchod,
- příspěvek na péči,
- příspěvek pro rodiny s jedním rodičem,
- příspěvek v případě úmrtí,
- příspěvek v nezaměstnanosti,
- dávky pro nevidomé osoby,
- dávky v případě invalidity,
- doplňkové sociální dávky,
- sociální příspěvek na nájemné.

### 3.2.1 Dávky pro rodiny s dětmi

V posledních letech se Irsko snaží vylepšit systém podpory rodin. Ve svém „Programu obnovy“ z roku 1994 se dokonce zavazuje zavést příplatek pro rodiny se středními a nízkými příjmy. Přídavek byl skutečně navýšen a v některých případech se poskytuje i po dovršení 18-ti let dítěte. I tak patří k méně štědrým v oblasti poskytování sociální pomoci rodinám s dětmi.

#### Dávky v mateřství (maternity benefit)

Podmínkou pro uznání této dávky je pobyt ženy na mateřské dovolené a úhrada stanoveného počtu PRSI příspěvků. Po uplynutí této doby má matka nárok na návrat ke své původní práci.

Výše podpory se odvíjí od výdělku, který ženě plyne ze zaměstnání a vyplácí se po dobu 26 týdnů. Na mateřskou odchází minimálně dva týdny před očekávaným porodem (maximálně však 16 týdnů). Matka je nucena mít zaplacený určitý počet sociálních příspěvků a být zaměstnána až do 1. dne své mateřské dovolené. Počet odvedených příspěvků v případě zaměstnané ženy musí být:

- minimálně 39 v posledních 12-ti měsících před prvním dnem mateřské dovolené nebo
- minimálně 26 zaplacených v průběhu rozhodného období a dalších 26 odvedených v předcházejícím období.

Osoby samostatně výdělečně činné jsou povinny mít zaplaceno minimálně 52 týdenních příspěvků v příslušném čase.

Zaměstnané ženy mají nárok na 80 % svého týdenního výdělku. Minimální výše přídavku činí 225,80 EUR (5 659 Kč) týdně, maximum je 270 EUR (6 766 Kč). U matek samostatně výdělečně činných je přídavek vypočten vydělením jejího ročního hrubého příjmu číslem 52. Z této částky pak obdrží 80 % týdně.

Pokud má žena nárok na dávku v mateřství, ale nesplňuje počet odvedených příspěvků, dostane příspěvek v minimální částce 225,80 EUR (5 659 Kč) týdně.

Pracuje-li žena v prostředí, které by mohlo ohrožovat zdraví jejího dosud nenarozeného dítěte, či své zaměstnání vykonává v noci, má nárok na zdravotní a sociální dávky (health and safety benefit). Podpora je poskytována tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže převést těhotnou (kojící) ženu na jiné pracoviště nebo nelze-li riziko ohrožení odstranit.

Prvních 21 dní hradí zaměstnavatel, další doplatí stát, a to až doby obdržení dávky v mateřství. K dosažení nároku na zdravotní a sociální dávky musí mít zaměstnankyně odvedeno minimálně 13 PRSI ve 12 měsících bezprostředně předcházejících porodu. Podpora je graduována podle týdenních výdělků v příslušném roce (viz tabulka 3.2.1.1).

Tab. 3.2.1.1 Stupnice zdravotních a sociálních dávek v roce 2010

| <b>Týdenní příjem<br/>v EUR</b> | <b>Výše dávek v EUR</b> | <b>Týdenní příjem<br/>v Kč</b> | <b>Výše dávek v Kč</b> |
|---------------------------------|-------------------------|--------------------------------|------------------------|
| méně než 150                    | 88,10                   | méně než 3 759                 | 2 208                  |
| 150 – 219,99                    | 126,60                  | 3 759 – 5 512,90               | 3 173                  |
| 220 – 299,99                    | 153,60                  | 5 513 – 7 517,90               | 3 849                  |
| více než 300                    | 196                     | více než 7 518                 | 4 912                  |

Zdroj: [www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/social\\_welfare\\_payments/social\\_welfare\\_payments\\_to\\_families\\_and\\_children/health\\_safety\\_benefit.html](http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/health_safety_benefit.html)

### **Rodinné příspěvky (child benefit)**

Rodinný příspěvek dostávají rodiče do 16-ti let věku dítěte (v případě studia do 18-ti let). Na první a druhé dítě náleží dávka ve výši 150 EUR (3 759 Kč) měsíčně. Pro třetí a každé další dítě dostane rodič finanční pomoc 187 EUR (4 686 Kč). O podporu může rodič požádat hned po narození dítěte, a obdrží ji všichni bez ohledu na počet odvedených sociálních příspěvků.

### **Příspěvek k rodinným příjmům (family income supplement)**

Příspěvky k rodinným příjmům jsou testované dávky, které se odvíjí od společného příjmu rodičů. Vyplácí se pouze rodičům, kteří jsou zaměstnáni na plný úvazek (tzn. minimálně 19 hodin týdně) a jejichž společný výdělek je nižší než 506 EUR (12 680 Kč) při jednom dítěti nebo než 602 EUR (15 086 Kč) při dvou dětech. Alespoň jedno z dětí musí být mladší 18-ti let.

Výše dávky je 60 % z rozdílu mezi týdenním příjmem rodiny a limitem příjmů, který se odvíjí od počtu dětí. V tabulce 3.2.1.2 jsou tyto limity uvedeny. Minimální týdenní přídavek činí 20 EUR (501 Kč).

Tab. 3.2.1.2 Příjmové omezení v roce 2010

| Počet dětí/Limit | Limit příjmů (v EUR) | Limit příjmů (v Kč) |
|------------------|----------------------|---------------------|
| 1                | 506                  | 12 680              |
| 2                | 602                  | 15 086              |
| 3                | 703                  | 17 617              |
| 4                | 824                  | 20 649              |
| 5                | 950                  | 23 807              |
| 6                | 1 066                | 26 714              |
| 7                | 1 202                | 30 122              |
| 8                | 1 298                | 32 528              |

Zdroj: [www.welfare.ie/EN/Schemes/BirthChildrenAndFamilies/ChildRelatedPayments/Pages/fis.aspx](http://www.welfare.ie/EN/Schemes/BirthChildrenAndFamilies/ChildRelatedPayments/Pages/fis.aspx)

### 3.2.2 Dávky v nemoci (illness benefit)

Irské právo neobsahuje oblast pracovní neschopnosti při pracovním poměru. Pokud je pracovník neschopen práce, nemá automaticky právo na výplatu nemocenských dávek od zaměstnavatele. Je jen na zaměstnavateli, zda zaměstnanci dávky poskytne nebo ne. V případě, že zaměstnavatel nemocenskou nevyplácí, může zaměstnanec obdržet dávky od státu, ale jen pokud má zaplacen příslušný počet PRSI příspěvků. Nemá-li pojištěnec dostatečný počet odvedených příspěvků, zažádá příslušný zdravotní úřad, který posoudí jeho situaci a případně mu poskytne doplňkový přídavek.

Aby měl zaměstnanec nárok na nemocenskou, musí mít:

- zaplaceno alespoň 104 týdenních příspěvků od začátku pracovního poměru a
- 39 zaplacených PRSI příspěvků v rozhodném období nebo
- mít zaplaceno 26 týdenních příspěvků v příslušném roce a 26 příspěvků v roce bezprostředně předcházejícím.

První tři dny nemoci se nazývají čekací doba a po tuto dobu se nemocenská nevyplácí. Dávky se vyplácí nemocnému maximálně 2 roky, a to tehdy, má-li odvedených 260 a více týdenních příspěvků. Jestliže má zaměstnanec zaplaceno mezi 104 a 259 PRSI, zkracuje se mu délka výplaty dávek na 52 týdnů.

Výše nemocenských dávek je stupňována podle průměrné týdenní mzdy zaměstnance, jak je uvedeno v tabulce 3.2.2.1.

Tab. 3.2.2.1 Týdenní nemocenské dávky v roce 2010

| <b>Týdenní příjem<br/>v EUR</b> | <b>Nemocenské dávky<br/>v EUR</b> | <b>Týdenní příjem<br/>v Kč</b> | <b>Nemocenské dávky v<br/>Kč</b> |
|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 300 a více                      | 196                               | 7 518 a více                   | 4 912                            |
| 220 – 299,99                    | 153,60                            | 5 513 – 7 517,90               | 3 849                            |
| 150 – 219,99                    | 126,60                            | 3 759 – 5 512,90               | 3 173                            |
| méně než 150                    | 88,10                             | méně než 3 759                 | 2 208                            |

Zdroj: [www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/social\\_welfare\\_payments/disability\\_and\\_illness/disability\\_benefit.html](http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/disability_and_illness/disability_benefit.html)

### 3.2.3 Důchodový systém

Nárok na státní důchod mají občané od věku 65-ti let bez ohledu na to, zda se jedná o muže či ženu. Oprávnění pobírat penzi mají jen ti, kteří zaplatili dostatečný počet sociálních příspěvků.

Mezi 65 a 66 rokem obdrží důchodci tzv. státní důchod na přechodné období (state pension transition). Důchodci v Irsku nemají povoleno vykonávat pracovní činnost ani jako zaměstnanec, ani jako OSVČ. Tolerují se pouze příjmy nepřesahující 38 EUR (952 Kč) týdně z pracovní činnosti a 3 174 EUR (79 540 Kč) ročně u osob samostatně výdělečně činných. Tyto podmínky končí při dosažení 66-ti let, kdy se přechodný důchod mění v důchod státní příspěvkový (state pension contributory).

Aby byly splněny podmínky pro nárok na důchod, musí žadatel začít hradit příspěvky před dosažením 55-ti let. Pojištěný musí mít alespoň 260 zaplacených týdenních PRSI s ročním průměrem nejméně 24 zaplacených příspěvků (pro získání minimální výše penze), resp. 48 příspěvků za rok (pro získání maximální výše penze). Maximální týdenní předčasný důchod činí 230,30 EUR (5 771 Kč).

Od 66-ti let náleží důchodci státní příspěvkový důchod. U této penze může mít občan jakékoliv další příjmy. Obdobně jako u předčasného důchodu musí žadatel začít s hrazením příspěvků maximálně v 56-ti letech. Minimální počet týdenních PRSI je 260 a pro maximální výši důchodu je potřeba mít roční průměr 48 zaplacených příspěvků (pro minimální hranici postačí mít roční průměr 10 PRSI příspěvků).

Osoby samostatně výdělečně činné jsou povinny platit důchodové pojištění až od roku 1988, kdy zanikla dobrovolná báze. Podmínky pro živnostníky jsou shodné s podmínkami pro zaměstnance.

Pro rok 2010 jsou důchody vypláceny v této výši (viz tab. 3.2.3.1):

Tab. 3.2.3.1 Částky státních příspěvkových důchodů

| Počet PRSI příspěvků | Týdenní sazba důchodu<br>v EUR | Týdenní sazba důchodu<br>v Kč |
|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 48 a více            | 230,30                         | 5 771                         |
| 20 – 47              | 225,80                         | 5 659                         |
| 15 – 19              | 172,70                         | 4 328                         |
| 10 - 14              | 115,20                         | 2 887                         |

Zdroj: [http://www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/social\\_welfare\\_payments/older\\_and\\_retired\\_people/state\\_pension\\_contributory.html](http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/older_and_retired_people/state_pension_contributory.html)

Pokud občan nemá dostatek zaplacených příspěvků, aby dosáhl na příspěvkový důchod, má možnost požádat o státní nepříspěvkový důchod (state pension non-contributory). Stát zkoumá majetkové poměry důchodce a penzi přiznává podle jejich výše. Zároveň se zkoumá běžný pobyt v zemi, délka doby bydliště, včetně jeho nepřetržitosti. Výše nepříspěvkového důchodu činí 219 EUR týdně pro důchodce mezi 66-ti a 80-ti lety. Penzisté nad 80 let obdrží o 10 EUR více (250 Kč).

### 3.2.4 Podpora v nezaměstnanosti (jobseeker's benefit)

Lidé, kteří nemají zaměstnání a využívají sociální pojištění, mají nárok na příspěvek pro uchazeče o zaměstnání. Podmínky pro dosažení podpory jsou následující:

- být nezaměstnaný,
- mladší 66-ti let,
- mít dostatek příspěvků na sociální pojištění,
- být schopen práce a
- aktivně vyhledávat práci.

Dostatečným množstvím příspěvků je míněno alespoň 104 zaplacených týdenních PRSI od začátku pracovního poměru, z toho 39 příspěvků musí být odvedeno v příslušném rozhodném období nebo 26 PRSI v tomto období a 26 v roce bezprostředně předcházejícím.

Opustí-li zaměstnanec práci dobrovolně a bez dostatečného důvodu nebo dostane-li výpověď kvůli svému pochybení, je vyloučen ze systému podpor v nezaměstnanosti. O podporu v nezaměstnanosti nepřijde, pokud si uchazeč o příspěvek najde práci na půl úvazku nebo příležitostné zaměstnání.

Příspěvek pro uchazeče o zaměstnání se vyplácí maximálně v délce:

- 6 měsíců nezaměstnaným mladším 18 let,
- 9 měsíců nezaměstnaným, kteří mají zaplaceno méně než 260 příspěvků,
- 12 měsíců nezaměstnaným, kteří mají zaplaceno alespoň 260 příspěvků.

Příspěvek se vyplácí až od 4. dne nezaměstnanosti a jeho výše se různí v závislosti na dřívějším průměrném týdenním příjmu (viz tab. 3.2.4.1).

Tab. 3.2.4.1 Týdenní příspěvek uchazeče o zaměstnání

| <b>Týdenní příjem<br/>v EUR</b> | <b>Výše příspěvku<br/>v EUR</b> | <b>Týdenní příjem<br/>v Kč</b> | <b>Výše příspěvku<br/>v Kč</b> |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| méně než 150                    | 88,10                           | méně než 3 759                 | 2 208                          |
| 150 – 219,99                    | 126,60                          | 3 759 – 5 512,90               | 3 173                          |
| 220 – 299,99                    | 153,60                          | 5 513 – 7 517,90               | 3 849                          |
| 300 a více                      | 196                             | více než 7 518                 | 4 912                          |

Zdroj: [www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/social\\_welfare\\_payments/unemployed\\_people/jobseekers\\_benefit.html](http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/unemployed_people/jobseekers_benefit.html)

Nesplní-li nezaměstnaný podmínky k získání příspěvku uchazeče o zaměstnání, má nárok na příspěvek v nezaměstnanosti (jobseeker's allowance). Podpora se vyplácí po přezkoumání majetkové situace žadatele až do částky 196 EUR (4 912 Kč) týdně.



## 4 Srovnání sociálních systémů na modelových příkladech

Dříve, než se zaměřím na komparaci jednotlivých dávek, porovnáám jednotlivé země z hlediska základních charakteristik. V tabulce 4.1 vidíme, že i když má Švédsko téměř 5krát větší rozlohu než Česká republika, počet obyvatel je zde zhruba o milion nižší.

Dalším ukazatelem srovnávajícím dané země je index lidského rozvoje (HDI). Index se snaží vyjádřit kvalitu lidského života porovnáním údajů o chudobě, gramotnosti, vzdělání, střední délce života, porodnosti a dalších faktorů. HDI vypracovává každoročně Organizace spojených národů (OSN). Všechny mnou vybrané země mají index velmi vysoký, prvenství však v tomto směru patří Irsku.

Poslední srovnávací charakteristikou je průměrná měsíční hrubá a čistá mzda. Nejnížší mzdu dostávají občané České republiky, zatímco nejvyšší ve Švédsku, kde je příjem třikrát vyšší. Nutné je si ale uvědomit, že se jedná o hrubou mzdu, která v každém státě podléhá odlišnému daňovému zatížení.

Tab. 4.1 Základní charakteristika vybraných zemí pro rok 2010

| <b>Země/Ukazatel</b> | <b>Rozloha<br/>(km<sup>2</sup>)</b> | <b>Počet obyvatel<br/>(mil.)</b> | <b>Index<br/>lidského<br/>rozvoje</b> | <b>Průměrná<br/>hrubá mzda<br/>(v Kč)</b> | <b>Průměrná<br/>čistá mzda<sup>4</sup><br/>(v Kč)</b> |
|----------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| <b>ČR</b>            | 78 864                              | 10,51                            | 0,841                                 | 23 951                                    | 18 571  |
| <b>Irsko</b>         | 70 273                              | 4,13                             | 0,895                                 | 78 409                                    | 61 347  |
| <b>Švédsko</b>       | 449 964                             | 9,42                             | 0,885                                 | 93 670                                    | 70 514  |

Zdroj: vlastní zpracování

### 4.1 Porovnání plateb sociálního pojištění

Všechny tři země mají podobný systém odvodu sociálního pojištění. Výše sociálního pojištění odpovídá procentní sazbě, kterou odvádí zaměstnanec i zaměstnavatel (viz. tabulka 4.2). Pro lepší srovnání vycházím v následujících příkladech z průměrných mezd v jednotlivých státech, které jsou přepočteny na českou měnu kurzem vyhlášeným ČNB k 31. 12. 2010.

<sup>4</sup> průměrná čistá mzda je vypočtena z průměrných hrubých mezd za pomoci online internetových kalkulaček

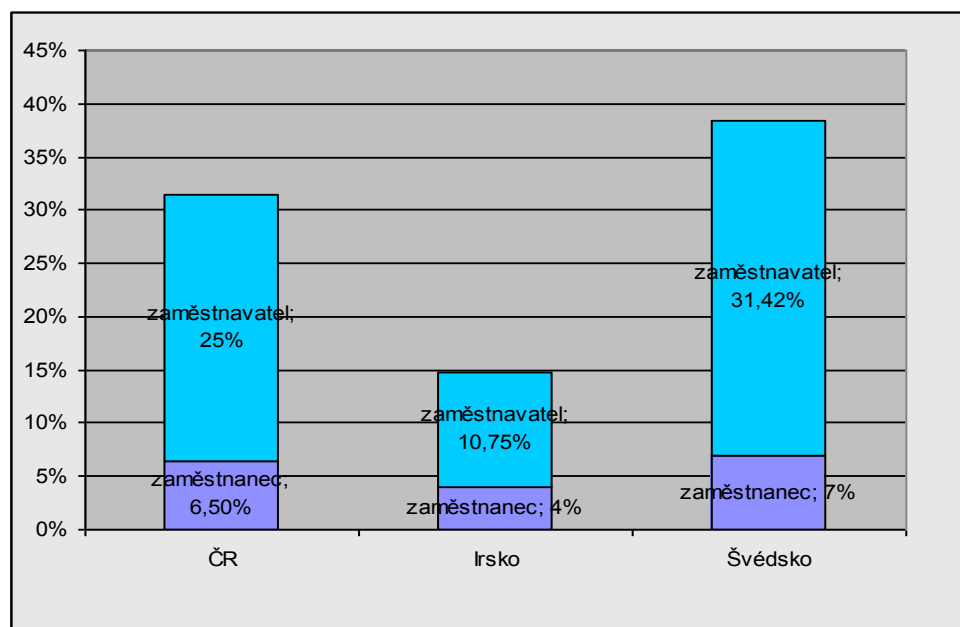
Tab. 4.1.1 Procentní sazby sociálního pojištění v roce 2010

| Stát/Poplatník | Zaměstnanec | Zaměstnavatel | Celkem  |
|----------------|-------------|---------------|---------|
| <b>ČR</b>      | 6,5 %       | 25 %          | 31,5 %  |
| <b>Irsko</b>   | 4 %         | 10,75 %       | 14,75 % |
| <b>Švédsko</b> | 7 %         | 31,42 %       | 38,42 % |

Zdroj: vlastní zpracování

Pro lepší znázornění jsem sazby přenesla do grafu 4.1.1, ve kterém je vidět, že nejvíce je z hrubé zaměstnancovy mzdy odváděno ve Švédsku, nejméně pak v Irsku.

Graf 4.1.1 Procentní sazby sociálního pojištění v roce 2010



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.1.2 Výpočet sociálních plateb z průměrných mezd roku 2010

| Odvod/Země                       | ČR             | Irsko            | Švédsko          |
|----------------------------------|----------------|------------------|------------------|
| <b>Výpočet – zaměstnanec</b>     | 6,5 % z 23 951 | 4 % z 78 409     | 7 % z 93 670     |
| <b>Odvod zaměstnance (Kč)</b>    | 1 557          | 3 137            | 6 557            |
| <b>Výpočet - zaměstnavatel</b>   | 25 % z 23 951  | 10,75 % z 78 409 | 31,42 % z 93 670 |
| <b>Odvod zaměstnavatele (Kč)</b> | 5 988          | 8 429            | 29 432           |
| <b>Odvod celkem (Kč)</b>         | <b>7 545</b>   | <b>11 566</b>    | <b>35 989</b>    |

Zdroj: vlastní zpracování

Vycházíme-li z průměrných mezd v jednotlivých zemích, činí celkový odvod na sociální pojištění v České republice 7 545 Kč, v Irsku 11 566 Kč a ve Švédsku 35 989 Kč (výpočty viz tab. 4.1.2). Nejvyšší náklady na svého zaměstnance vydává švédský zaměstnavatel. V této souvislosti je však důležité připomenout, že v procentu je zahrnut i příspěvek na zdravotní pojištění<sup>5</sup>, od kterého je český i irský příspěvek očištěn.

#### 4.2 Porovnání příspěvků pro rodiny s dětmi

V roce 2010 se v České republice narodilo 117 200 dětí, ve Švédsku přišlo na svět o 1 559 dětí méně a nejnižší počet novorozenců bylo v Irsku, 74 100. Podíváme-li se na věkové složení obyvatelstva ve vybraných zemích (viz tab. a graf 4.2.1), zjistíme, že nejvíce nezletilých dětí se nachází v Irsku (20,64 % z celkového počtu obyvatelstva). Ve Švédsku a České republice je procento nedospělých obdobné – 14,22 % v ČR a 16,62 % v království.

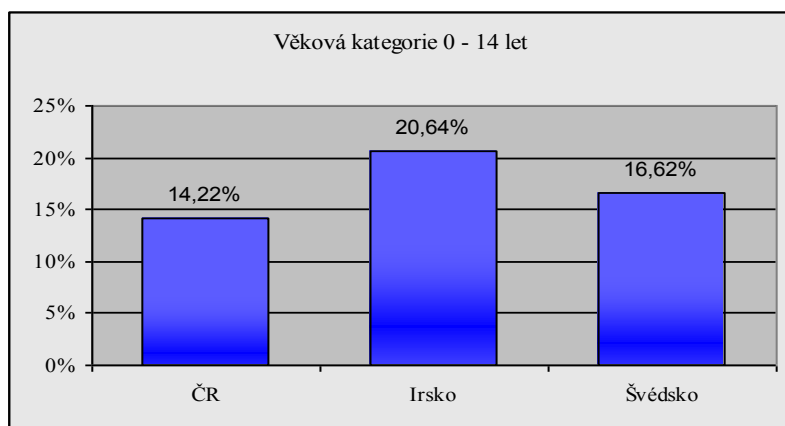
Tab. 4.2.1 Věková struktura obyvatelstva v roce 2010

| Věk/Stát         | Česká republika   | Irsko            | Švédsko          |
|------------------|-------------------|------------------|------------------|
| <b>0 – 14</b>    | 1 494 370         | 853 400          | 1 564 595        |
| <b>15 – 19</b>   | 615 991           | 292 800          | 618 605          |
| <b>20 – 24</b>   | 700 740           | 339 500          | 632 016          |
| <b>25 – 64</b>   | 6 096 829         | 2 189 200        | 4 862 744        |
| <b>65 a více</b> | 1 598 883         | 458 900          | 1 737 246        |
| <b>Celkem</b>    | <b>10 506 813</b> | <b>4 133 800</b> | <b>9 415 206</b> |

Zdroj: vlastní zpracování

<sup>5</sup> zdravotní příspěvek není odečtený z důvodu rozdílného vyplácení dávek, narozdíl od ČR se ve Švédsku např. nemocenská vyplácí z pojištění zdravotního

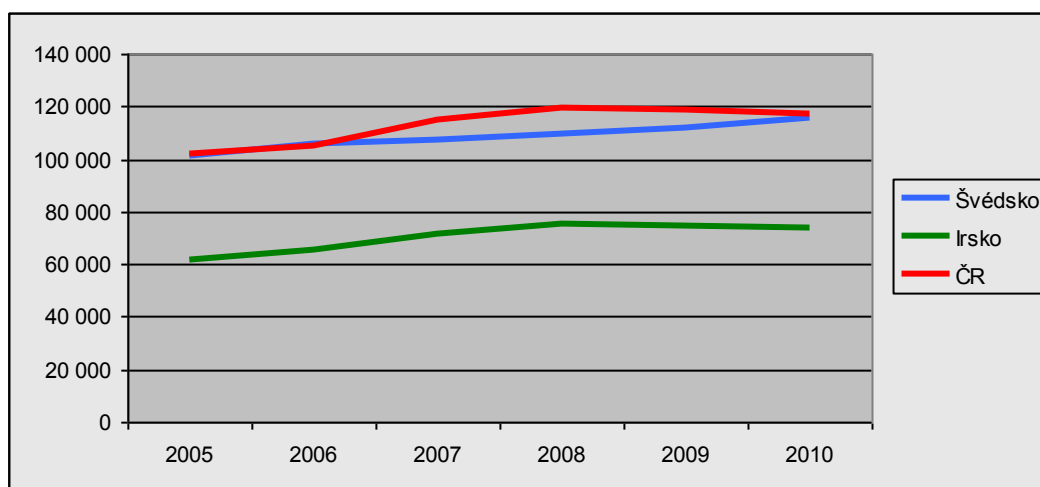
Graf 4.2.1 Procento obyvatel ve věkové kategorii 0 – 14 let v roce 2010



Zdroj: vlastní zpracování

Vývoj počtu obyvatel znázorňuje graf 4.2.2. Od roku 2008 se porodnost v Irsku a České republice pomalu snižuje, naopak je tomu ve Švédsku, které má křivku přírůstků obyvatel konvexní.

Graf 4.2.2 Přírůstky obyvatelstva v letech 2005 - 2010



Zdroj: vlastní zpracování

V následujících příkladech budu vycházet ze situace, ve které poživatel sociálních dávek před vznikem nároku na příspěvek pracoval a řádně odváděl sociální pojištění. Pro výpočty využiji průměrnou mzdu v jednotlivých státech přepočtenou na českou měnu a dávky budu porovnávat v procentech vyčíslených z této mzdy.

Těhotná česká žena, stejně jako švédská, může nastoupit na mateřskou dovolenou už 8 týdnů před porodem. V Irsku je možné odejít z práce již 16 týdnů před očekávaným dnem

narození dítěte. Od nástupu na mateřskou mají rodičky nárok na peněžitou pomoc v mateřství (rodičovský příspěvek ve Švédsku a dávky v mateřství v Irsku), která se vyplácí po dobu uvedenou v tabulce 4.2.2.

Tab. 4.2.2 Délka mateřské dovolené v roce 2010

| Mateřská dovolená/Stát             | ČR  | Irsko | Švédsko |
|------------------------------------|-----|-------|---------|
| Délka mateřské dovolené (ve dnech) | 196 | 182   | 480     |

Zdroj: vlastní zpracování

Pro výpočet mateřské v České republice potřebuji znát denní vyměřovací základ. Ten dostanu vynásobením průměrné mzdy (tab. 4.1) 12-ti měsíci a následným vydělením počtem dnů v roce.

$$(23\,951 \times 12)/365 = 787,43 \text{ Kč}$$

Vzhledem k tomu, že se vypočtená částka nachází pod redukční hranicí (791 Kč), mohu celý denní příspěvek (70 % z denního vyměřovacího základu) vynásobit 196-ti dny. Obdržím tak dávku za celou dobu mateřské dovolené.

$$(787,43 \times 0,7) \times 196 = 108\,035 \text{ Kč}$$

K vyčíslení příspěvku v Irsku potřebuji znát týdenní výdělek, který poté vynásobím 80 % představující výši podpory. Týdenní výdělek vypočtu z měsíční mzdy, kterou podělím 4-mi týdny.

$$(78\,409/4) \times 0,8 = 15\,682 \text{ Kč}$$

Z výsledku zjistím, že číslo překračuje týdenní limit, který je 6 766 Kč. Dále je tedy nutné počítat s maximální výší příspěvku, kterou vydělím 7-mi dny a vynásobím příslušným počtem dnů mateřské dovolené.

$$(6\,766/7) \times 182 = 175\,916 \text{ Kč}$$

Ve Švédsku představuje mateřská 80 % ročního vyměřovacího základu, který dostanu vynásobením ročního příjmu (měsíční mzda násobená počtem měsíců v roce) koeficientem 0,97. Vydělím-li obdržené číslo 365-ti dny, zjistím, jestli se nacházím mezi minimálním (503 Kč) a maximálním (2 516 Kč) limitem dávky.

$$(93\,670 \times 12) \times 0,97 = 1\,090\,319 \text{ Kč}$$

$$(1\,090\,319 \times 0,80)/365 = 2\,390 \text{ Kč}$$

Pak už jen stačí vynásobit částku 2 390 Kč počtem dnů mateřské dovolené. Ve Švédsku je podpora odvozená od mzdy vyplácena jen prvních 390 dní, zbývajících 90 dnů rodiče pobírají minimum (503 Kč/den).

$$(2\,390 \times 390) + (503 \times 90) = 977\,370 \text{ Kč}$$

Celková finanční podpora v období mateřství je uvedena v následující tabulce (tab. 4.2.3). Abychom mohli mezi sebou státy porovnat, je zapotřebí dopočítat čisté příjmy, které by žena mohla vydělat, kdyby nepobývala na mateřské dovolené. Následně porovnávám celkový příspěvek v mateřství k celkovému ušlému čistému příjmu v procentech. I když je v České republice nejnižší procentní sazba peněžité pomoci v mateřství, jsou zde na tom matky nejlépe. Obdrží od státu dotaci až do výše 89,04 % svých čistých příjmů, narozdíl od Irska, kde dostanou jen 47,27 % z výdělků.

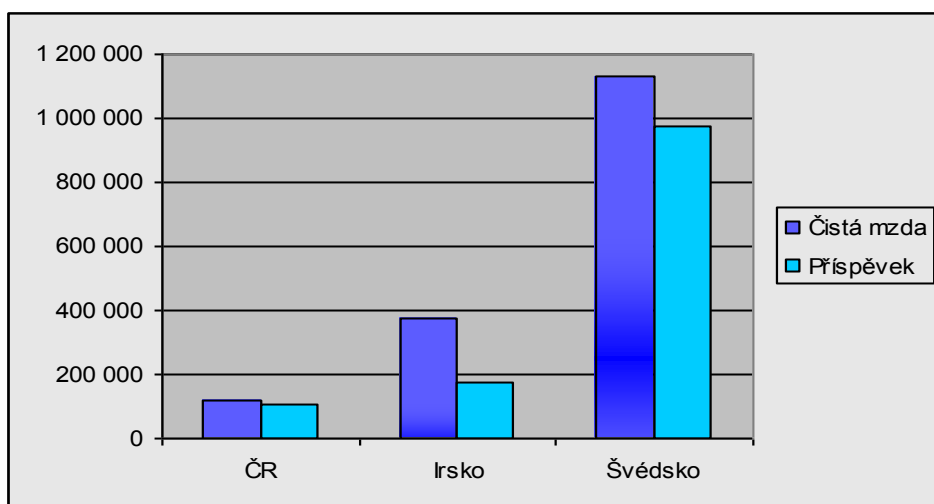
Tab. 4.2.3 Výpočet příspěvku v mateřství v jednotlivých zemích v roce 2010

| Výpočty/Stát                                     | ČR                                 | Irsko                              | Švédsko                               |
|--|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Mateřská v % z hrubé mzdy</b>                 | 70                                 | 80                                 | 80                                    |
| <b>Celková finanční podpora v mateřství (Kč)</b> | 108 035                            | 175 916                            | 977 370                               |
| <b>Výpočet čistého výdělku</b>                   | $(18\,571/30) \times 196$          | $(61\,347/30) \times 182$          | $(70\,514/30) \times 480$             |
| <b>Ušlé výdělky v období mateřství (Kč)</b>      | 121 331                            | 372 172                            | 1 128 224                             |
| <b>Výpočet příspěvku v % k čisté mzdě</b>        | $(108\,035 \times 100) / 121\,331$ | $(175\,916 \times 100) / 372\,172$ | $(977\,370 \times 100) / 1\,128\,224$ |
| <b>Procentní vyjádření příspěvku</b>             | <b>89,04 %</b>                     | <b>47,27 %</b>                     | <b>86,63 %</b>                        |

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 4.2.3 je zřejmé, že ženy ve Švédsku dostanou ve srovnání s Českou republikou o necelé 3 % méně, přesto se mi zdá švédský systém vhodněji řešený. Podporuje totiž práci žen na mateřské dovolené, kterou mohou i při pobírání dávek vykonávat, a to na celý nebo zkrácený úvazek. Příspěvek v mateřství se pak krátí v závislosti na pracovní době. Ženy tak neztrácí své pracovní schopnosti a po ukončení mateřské pro ně není těžké začlenit se zpátky do pracovního procesu, jako je tomu u žen v České republice.

Graf 4.2.3 Srovnání čisté mzdy s příspěvkem v mateřství v roce 2010



Zdroj: vlastní zpracování

Další výhoda švédského systému spočívá v postupném výběru mateřské dovolené, kterou je možné čerpat až do 8-mi let věku dítěte. Na švédský příspěvek mají nárok oba rodiče (každý na polovinu). Tento trend se začíná uplatňovat i v České republice, kde po písemné dohodě může příspěvek pobírat od 8. týdne po porodu otec namísto matky.

V ČR na mateřskou dovolenou navazuje rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. V dalších dvou zemích nic podobného neexistuje, proto je zde asi ve větší míře využíváno služeb au-pair či chův. V každé zemi je vyplácen přídavek na dítě, ale pouze v našem státě se nárok na něj odvíjí od výše příjmů. Naopak ve Švédsku a v Irsku náleží každému dítěti od narození až do 16-ti let (v případě pokračování ve studiu se nárok prodlužuje). Švédské matky obdrží od státu příspěvek ve výši 2 932 Kč měsíčně a na irské dítě stát vyplatí 3 759 Kč na měsíc. Připočteme-li tyto příspěvky k podpoře v období mateřství, dosáhneme odlišných výsledků, což je ukázáno v tabulce 4.2.4.

Tab. 4.2.4 Finanční pomoc matkám během mateřské dovolené v roce 2010

| Výpočty/Stát                                     | ČR      | Irsko                    | Švédsko                  |
|--|---------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Celková finanční podpora v mateřství (Kč)</b> | 108 035 | 175 916                  | 977 370                  |
| <b>Rozpočítání rodinného příspěvku</b>           | -       | $(3\,759/30) \times 182$ | $(2\,932/30) \times 480$ |
| <b>Rodinný příspěvek (Kč)</b>                    | -       | 22 805                   | 46 912                   |

|  |                                    |                                    |  |
|--|------------------------------------|------------------------------------|--|
| <b>Dotace na dítě během mat. dovolené (Kč)</b> | 108 035                            | 198 721                            | 1 024 282                                |
| <b>Ušlé výdělky v období mateřství (Kč)</b>    | 121 331                            | 372 172                            | 1 128 224                                |
| <b>Výpočet příspěvku v % k čisté mzdě</b>      | $(108\,035 \times 100) / 121\,331$ | $(198\,721 \times 100) / 372\,172$ | $(1\,024\,282 \times 100) / 1\,128\,224$ |
| <b>Procentní vyjádření příspěvku</b>           | <b>89,04 %</b>                     | <b>53,39 %</b>                     | <b>90,79 %</b>                           |

Zdroj: vlastní zpracování

Procentní vyjádření finanční pomoci je ve Švédsku vyšší o necelé procento oproti České republice. Švédský systém navíc umožňuje zůstat s dítětem doma v období jeho onemocnění a pobírat odpovídající dávku, ale pouze v rozsahu 60-ti dnů na jedno dítě za rok.

#### 4.3. Porovnání důchodových systémů

V evropských zemích se věk pro odchod do důchodu pomalu harmonizuje. Ve všech třech vybraných zemích se do penze odchází v 65-ti letech, jen v České republice mohou ženy odejít do důchodu dříve podle počtu odrozených dětí.

Tab. 4.3.1 Průměrná délka života v roce 2010

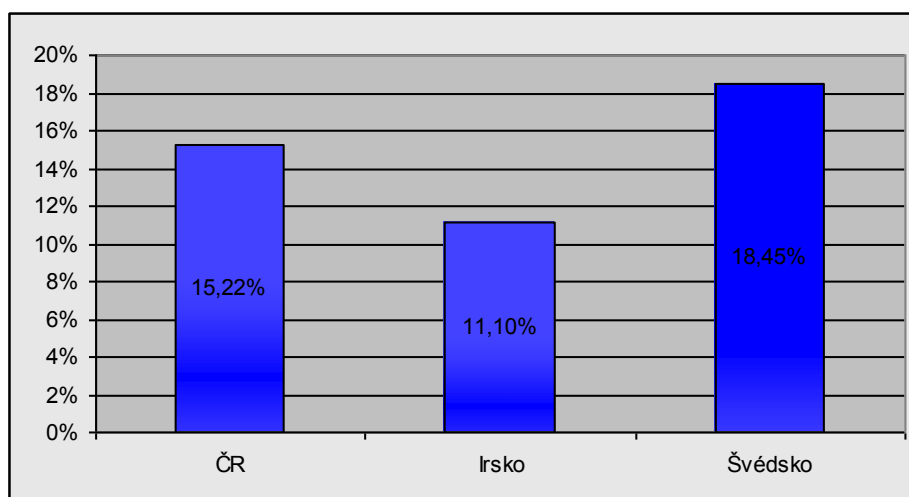
| <b>Země/Délka života</b> | <b>Průměrná délka života</b> |             |
|--------------------------|------------------------------|-------------|
|                          | <b>muži</b>                  | <b>ženy</b> |
| <b>ČR</b>                | 74,06                        | 80,52       |
| <b>Irsko</b>             | 77,53                        | 82,30       |
| <b>Švédsko</b>           | 79,02                        | 83,09       |

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 4.3.1 je patrné, že nejvyšší procento obyvatelstva v důchodovém věku má Švédsko (18,45 %) a nejméně důchodců žije v Irsku (11,10 %). Vysokého věku se dožívají lidé ve Švédsku, o tři roky v průměru méně pak žijí občané České republiky (viz tab. 4.3.1).



Graf 4.3.1 Procento obyvatel ve věkové kategorii 65 let a více v roce 2010



Zdroj: vlastní zpracování

Nyní udělám modelový příklad pro výpočet důchodu muže, který se narodil v roce 1948. Jeho důchodový věk byl 62 let a 2 měsíce, a tudíž splnil podmínku odchodu do penze pro rok 2010. Každý důchod se skládá ze dvou složek – procentní a základní výměry. Procentní výměra náleží občanovi ve výši 1,5 % výpočtového základu, pro jehož stanovení je důležitý osobní vyměřovací základ (průměr příjmů dosažených v rozhodném období). Osobní vyměřovací základ muže za rozhodné období v letech 1986 – 2009, který pro zjednodušení každý měsíc pobíral průměrnou mzdu roku 2010, činí 23 951 Kč. Výpočtový základ se stanoví ze základu vyměřovacího následovně:

- částka 10 500 Kč náleží v plné výši,
- k této částce se přičte 30 % z částky přesahující 10 500 Kč.

$$(23\,951 - 10\,500) \times 0,30 = 4\,035 \text{ Kč}$$

$$10\,500 + 4\,035 = 14\,535 \text{ Kč}$$

Výpočtový základ dříve popsaného muže činí 14 535 Kč. Počítám-li s předpokladem, že pracoval od svých 18-ti let, získal tím 45 roků pojištění. Za každý pojištěný rok mu náleží 1,5 % výpočtového základu, tzn., že při 45 odpracovaných letech mu bude přiznána procentní výměra starobního důchodu ve výši 67,5 %.

$$45 \times 1,5 = 67,5$$

Výpočtový základ pak vynásobím procentní výměrou.

$$0,675 \times 14\,535 = 9\,812 \text{ Kč}$$

K procentní výměře starobního důchodu (9 812 Kč) připočtu základní výměru, která je dána pevnou částkou ve výši 2 170 Kč.

$$9\,812 + 2\,170 = 11\,982 \text{ Kč}$$

Měsíční důchod českého muže, který odchází do penze v roce 2010, činí 11 982 Kč.

Důchod švédského občana, který po většinu svého života pracoval, se skládá ze dvou částí – příjmového důchodu a premiového důchodu. Zaměstnavatel každoročně odvádí za pojištěnce 16 % z jeho hrubé mzdy do fondu příjmového důchodu a 2,5 % do jím vybraného fondu již od jeho 16-ti let. Takový fond si můžeme představit jako fiktivní účet, na kterém se sčítají zaplacené příspěvky na sociální pojištění. Účet se snižuje o administrativní a jiné poplatky a úročí se fiktivní sazbou, která je závislá na meziroční změně objemu mezd. Úrokem dosáhne švédský systém toho, že hodnota peněz z dřívějších pracovních let bude mít stejnou váhu jako hodnota pozdějších příspěvků. Jakmile se člověk rozhodne odejít do důchodu, výše penze se vypočte podle zůstatku na jeho fiktivním účtu. Důležité jsou také úmrtnostní tabulky, ze kterých se zjistí průměrná doba dožití od dosažení důchodového věku. Zůstatek na účtu se vydělí počtem let, které má důchodce dle statistiky před sebou. Po připočtení fiktivního úroku zjistíme výslednou výši penze.

Obr. 4.3.2 Fiktivní účet důchodového fondu v SEK

| Změny v roce 2010                 | Příjmový důchod | Premiový důchod |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|
| Zůstatek k 31. 12. 2009           | 823 541         | 70 761          |
| Sociální pojištění (16 % a 2,5 %) | 50 480          | 7 887           |
| Administrativní a jiné poplatky   | - 383           | - 330           |
| Úrok                              | - 23885         | 8 258           |
| Zůstatek k 31. 12. 2010           | 849 753         | 86 576          |

Zdroj: webové stránky Swedish Pensions Agency

V Irsku se penze člení na přechodný a státní příspěvkový důchod, který náleží občanům od 65-ti let. Sazby důchodů se stupňují podle počtu PRSI příspěvků a vyplácí se týdně. Počítáme-li s plným počtem odvedených příspěvků, můžeme dosáhnout na penzi ve výši 5 771 Kč týdně, což představuje měsíční důchod irského občana ve výši 23 084 Kč.

$$5\,771 \times 4 = 23\,084 \text{ Kč}$$

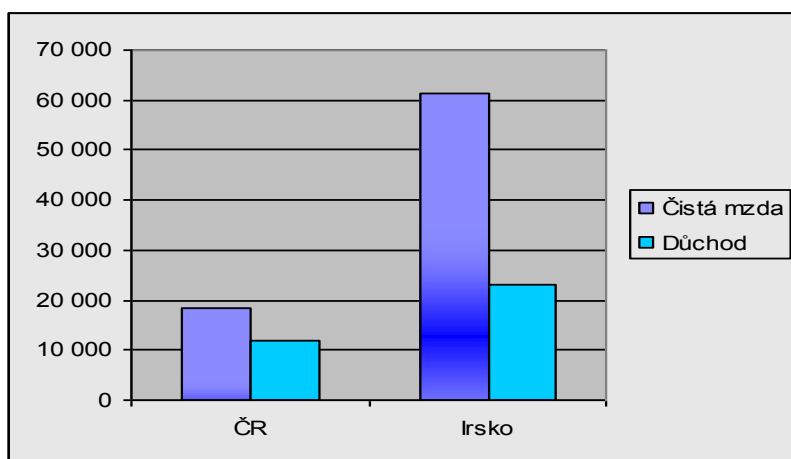
Tab. 4.3.1 Porovnání důchodů v roce 2010

| Výpočty/Stát                  | ČR                             | Irsko                          |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Měsíční důchod (Kč)           | 11 982                         | 23 084                         |
| Měsíční čistá mzda (Kč)       | 18 571                         | 61 347                         |
| Výpočet procenta              | $(11\,982 \times 100)/18\,571$ | $(23\,084 \times 100)/61\,347$ |
| Procentní vyjádření příspěvku | 64,5 %                         | 37,6 %                         |

Zdroj: vlastní zpracování

Důchodci v České republice dostanou formou penze větší část své dřívější čisté mzdy, narozdíl od Irska, kde výše důchodu nedosáhne ani poloviny čistého výdělku. Z důvodu náročnosti výpočtu důchodu ve Švédském systému jsem do tabulky nemohla zahrnout i výši švédské penze. K úplnému porovnání jsem využila výpočty provedené organizací OECD z roku 2009 (viz tab. 4.3.2). Úplná verze tabulky je uvedena v příloze.

Graf 4.3.2 Srovnání čisté mzdy s důchodem v roce 2010



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.3.2 Průměrná penze u mužů v roce 2009

| Země    | Průměrná penze (v %) proti průměrné hrubé mzdě | Průměrná čistá penze (v %) proti průměrné čisté mzdě |
|---------|--|--|
| Švédsko | 61,5   | 64,1   |
| ČR      | 49,7   | 64,1   |
| Irsko   | 34,2   | 40,1   |

Zdroj: Zdroj: OECD: Pension Database and OECD: Pensions at a Glance 2009

Z tabulky 4.3.2 mohu vyčíst, že čeští i švédští důchodci obdrží formou penze 64,1 % svých čistých příjmů. Naproti tomu Irsko pouhých 40,1 % příjmů. Srovnání penzijních systémů na mezinárodní úrovni je problematické, protože jsou ovlivněny mnoha faktory, jejichž vlivem dochází k velkým rozdílům. Nejvyspělejší země se již snaží o důchodové reformy a zavádění tzv. třipilířového systému, který je využíván ve Švédsku. První pilíř je založen na mezigenerační solidaritě a je průběžně financován. Druhým pilířem jsou fondy, do kterých si zaměstnanci odvádí část sociálního pojištění a za třetí pilíř jsou považovány soukromé aktivity občanů. Reforma ve Švédsku byla provedena až koncem 90. let. Z tohoto důvodu nemůžeme zhodnotit její úspěšnost, ale i přesto ji odborníci považují za úspěšnou. Výše švédských důchodů odpovídá výši výdělku občanů během svého života. V případě nízkých výdělků je aplikován tzv. garanční důchod, který je vyplácen ze státního rozpočtu.

Výhodou švédského systému je možnost vyplatit na důchody jen takovou částku peněz, která byla vybrána. To teoreticky zaručuje neexistenci finančního schodku. Česká republika se přiblížila švédskému systému zavedením průběžného financování a odděleným účtem, na kterém se shromažďují pouze příspěvky na důchody. Při aplikaci švédského systému musíme počítat s tím, že obyvatelstvo stárne a ekonomicky aktivních lidí ubývá. V praxi to znamená stále méně peněz vkládaných do důchodového systému a s tím související nižší vyplácené penze. Dalším kladem je rozložení rizika do penzijních fondů, do kterých švédové povinně odvádí 2,5 % sociálního pojištění. V České republice je tato možnost projednávána v rámci chystané důchodové reformy.

Irský systém je založen hlavně na dobrovolném spoření obyvatel na stáří. Ze státního rozpočtu obdrží penzisté asi jen 40 % čistého příjmu dosahovaného před odchodem do důchodu a spoření je zde tedy nutností. Výhodou tohoto systému je snaha osamostatnit irské obyvatelstvo, zbavit jej závislosti na státních dávkách, donutit pracovat a tím odvádět PRSI. V případě, že občan nemá potřebný počet příspěvků, má nárok na nepříspěvkový důchod, který činí zhruba 27 % z průměrné mzdy.

#### **4.4 Porovnání podpory v nezaměstnanosti**

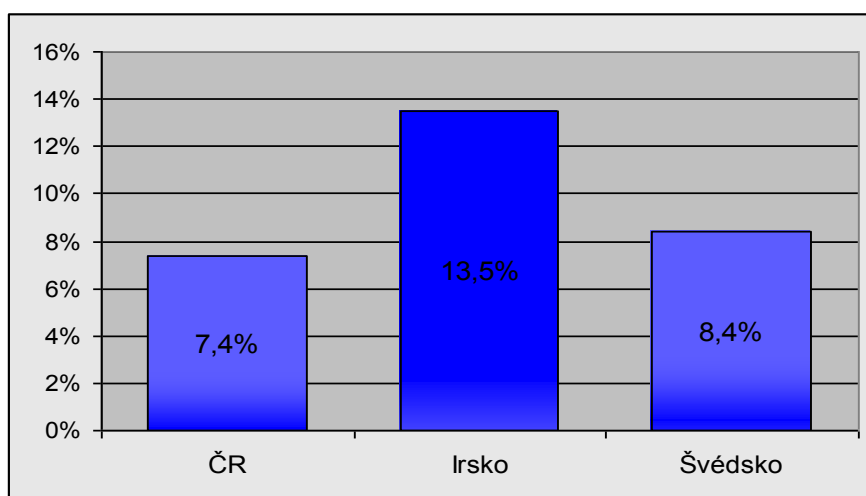
V roce 2010 bylo v České republice přibližně 389 400 nezaměstnaných občanů, ve Švédsku 415 600 nezaměstnaných a v Irsku bylo bez práce 286 700 lidí. Nejvyšší procento nezaměstnanosti mělo Irsko, a to 13,5 %. ČR a Švédské království na tom bylo o něco lépe, procento nezaměstnanosti se zde pohybovalo mezi 7-mi – 8-mi procenty (viz. tab. 4.4.1).

Tab. 4.4.1 Nezaměstnanost v roce 2010

| Země/Ukazatel  | Nezaměstnané obyvatelstvo |          |
|----------------|---------------------------|----------|
|                | počet nezaměstnaných      | procento |
| <b>ČR</b>      | 389 400                   | 7,4 %    |
| <b>Irsko</b>   | 286 700                   | 13,5 %   |
| <b>Švédsko</b> | 415 600                   | 8,4 %    |

Zdroj: vlastní zpracování

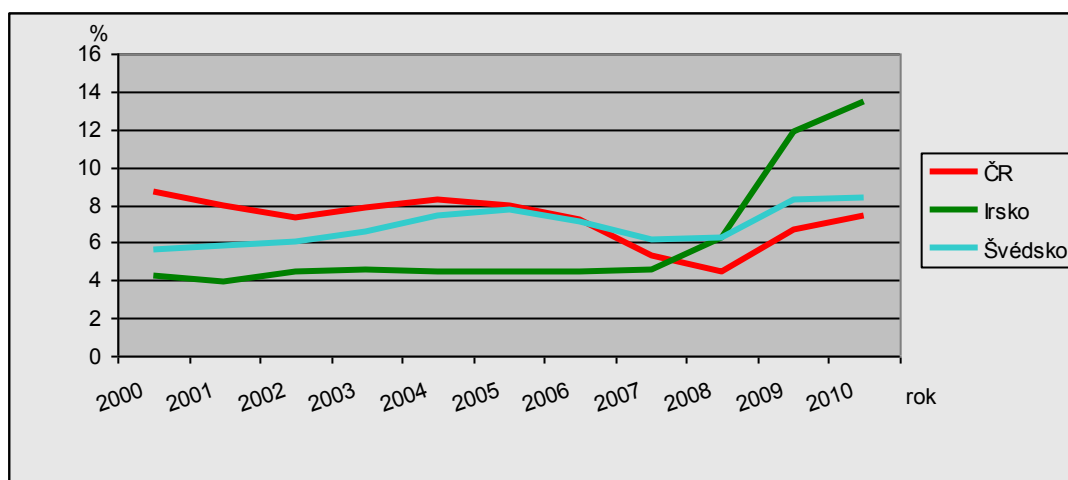
Graf 4.4.1 Míra nezaměstnanosti v roce 2010



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 4.4.1 je znázorněn rozdíl mezi procentními mírami nezaměstnanosti v jednotlivých zemích v roce 2010. Další grafické znázornění představuje vývoj nezaměstnanosti ve vybraných státech. V každé zemi nezaměstnanost mírně stoupá, za zmínku ovšem stojí Irsko, kde nezaměstnanost za poslední tři roky vzrostla téměř trojnásobně.

Graf 4.4.2 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000 – 2010



Zdroj: vlastní zpracování

V následujících příkladech budu počítat s osobou, která přišla o zaměstnání a je nezaměstnaná po celý rok 2010 (365 dnů). Dále vycházím z předpokladu, že nezaměstnaný má méně než 50 let a splnil veškeré zákonné podmínky potřebné k získání nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Pro výpočet příspěvku v České republice je zapotřebí znát průměrný měsíční čistý výdělek uchazeče z jeho posledního zaměstnání. V mém případě se jedná o průměrnou hrubou mzdu 23 951 Kč. Po zdanění 18 571 Kč. Má-li nezaměstnaný člověk méně než 50 let, náleží mu podpora v délce 5 měsíců. První dva měsíce mu bude vypláceno 65 % z čisté mzdy.

$$0,65 \times 18\,571 = 12\,071 \text{ Kč/měsíc}$$

Další dva měsíce se sazba snižuje na 50 % z čistého výdělku.

$$0,5 \times 18\,571 = 9\,286 \text{ Kč/měsíc}$$

V posledním měsíci podpůrní doby má nárok na 45 % ze mzdy.

$$0,45 \times 18\,571 = 8\,357 \text{ Kč/měsíc}$$

Sečtu-li nyní jednotlivé částky podpor, dostanu výslednou hodnotu příspěvku v nezaměstnanosti.

$$(12\,071 \times 2) + (9\,286 \times 2) + 8\,357 = 51\,071 \text{ Kč}$$

Pro lepší představu výpočtu průměrnou měsíční dávku pro nezaměstnaného (částku vydělím 5-ti měsíci poskytování podpory).

$$51\,071 / 5 = 10\,214 \text{ Kč}$$

Nenajde-li nezaměstnaný ani po 5-ti měsících práci, má nárok zažádat o sociální dávku ve výši životního minima (částka okolo 3 126 Kč v závislosti na počtu a skladbě členů v domácnosti).

Švédská podpora v nezaměstnanosti se skládá ze dvou částí – základní dávky a dávky závislé na výši příjmů. Základní dávka se vyplácí v pevně stanovené výši – 893 Kč/den. Příspěvek počítaný z dřívějších příjmů náleží občanovi, pokud byl v předcházejících 12-ti měsících členem nezaměstnaneckého pojišťovacího fondu. Tento fond funguje na bázi pojišťovny, do kterého zaměstnanec odvádí členský příspěvek a v případě ztráty zaměstnání dostane vyšší podporu v nezaměstnanosti. Zaměstnanci přispívá zaměstnavatel i stát. Předpokládám-li, že členem byl, přísluší mu po prvních 200 dnů podpora ve výši 80 % z čistého denního příjmu (měsíční čistou mzdu vydělím počtem dní v měsíci – 30).

$$(70\,514/30) \times 0,8 = 1\,880 \text{ Kč}$$

$$200 \times 1\,880 = 376\,000 \text{ Kč}$$

Dalších 100 dnů obdrží 70 % ze svého čistého denního příjmu.

$$(70\,514/30) \times 0,7 = 1\,645 \text{ Kč}$$

$$100 \times 1\,645 = 164\,500 \text{ Kč}$$

Po sečtení dostanu výslednou hodnotu podpory za celou dobu podpůrní doby, která náleží uchazeči o zaměstnání.

$$376\,000 + 164\,500 = 540\,500 \text{ Kč}$$

Příspěvek je vyplácen pouze v pracovní dny, počítám-li s předpokladem, že měsíc má 22 pracovních dnů, vychází mi délka podpůrní doby asi 13,63 měsíce.

$$300/22 = 13,63$$

Vydělím-li celkovou částku podpory počtem měsíců podpůrní doby, vyjde mi hodnota příspěvku na 1 měsíc.

$$540\,500/13,63 = 39\,655 \text{ Kč}$$

V Irsku se podpora v nezaměstnanosti vyplácí v maximální délce 12 měsíců, pokud má občan odvedený potřebný počet PRSI příspěvků. Výše dávky se liší v závislosti na dřívějším průměrném týdenním příjmu. Vydělím-li průměrný měsíční příjem počtem týdnů v měsíci, dostanu potřebný týdenní výdělek.

$$61\,347/4 = 15\,337 \text{ Kč}$$

Podle tabulky týdenních příjmů (viz. tab. 3.2.4.1) se dozvím, že tato mzda spadá do poslední skupiny 300 a více EUR (7 518 a více Kč). Této částce odpovídá výše příspěvku 4 912 Kč/týden.

$$4\,912 \times 52 = 255\,424 \text{ Kč}$$

Maximálně je možné dostat od státu částku 255 424 Kč při využití plného počtu nárokovaných týdnů (52). Měsíční dávku vypočtu vydělením 12-ti měsíci.

$$255\,424/12 = 21\,285 \text{ Kč}$$

V této chvíli mohu vypočtené hodnoty uspořádat do tabulky a porovnat je vzhledem k čisté měsíční mzdě (viz tab. 4.4.2).

Tab. 4.4.2 Měsíční podpora v nezaměstnanosti v roce 2010

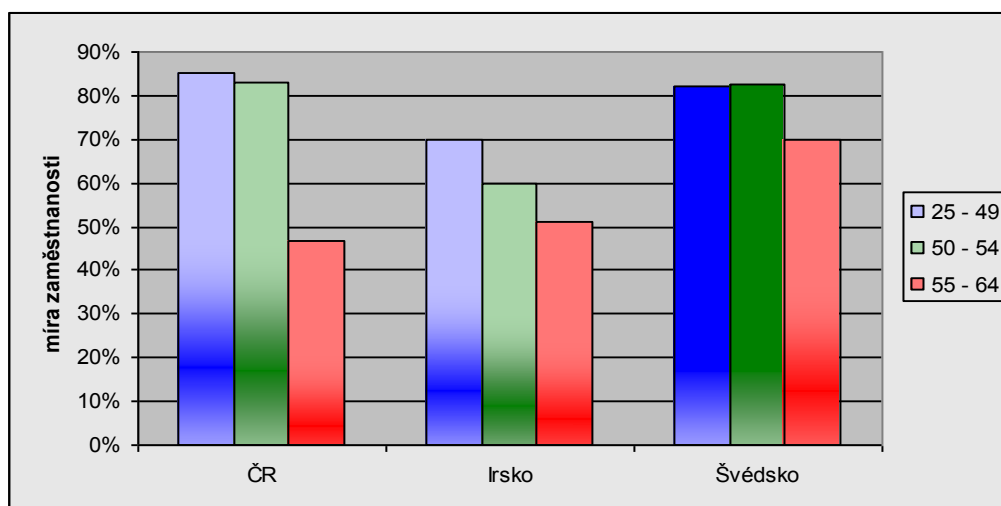
| Výpočty/Stát                         | ČR                        | Irsko                     | Švédsko                   |
|--------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>Čistá mzda (Kč)</b>               | 18 571                    | 61 347                    | 70 514                    |
| <b>Průměrná měsíční podpora (Kč)</b> | 10 214                    | 21 285                    | 39 655                    |
| <b>Výpočet</b>                       | (10 214 x 100)/<br>18 571 | (21 285 x 100)/<br>61 347 | (39 655 x 100)/<br>70 514 |
| <b>Procentní vyjádření podpory</b>   | <b>55 %</b>               | <b>34,7 %</b>             | <b>56,24 %</b>            |

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že nejvíce obdrží od státu nezaměstnaní ve Švédsku a nejméně v Irsku. Český občan dostane sice jen o 1,24 % méně, než švédský, přičemž bychom neměli opomenout, že Švéd je zajištěn po dobu 300 dnů, zatímco Čech jen 5 měsíců. Irský systém se nyní potýká s nejvyšší nezaměstnaností za posledních 20 let díky vlivu finanční krize. Nevýhodou podpory v Irsku je její stanovení fixní částkou dle tabulek. Odstupňovaný systém v Česku se mi jeví výhodnější, protože se pružněji přizpůsobuje výši předem pobírané mzdy. Nejlépe vychází švédská struktura příspěvku v nezaměstnanosti, kdy si občan sám zvolí, zda si bude přispívat do zaměstnaneckých fondů, nebo ne. Zajistí se tak pro případ nepředpokládaného výpadku zaměstnání.



Graf 4.4.3 Míra zaměstnanosti v % podle věkových skupin v roce 2009



Zdroj: vlastní zpracování

Zajímavé je porovnání míry zaměstnanosti podle věkových skupin v jednotlivých zemích (viz graf 4.4.3). Z grafu vidíme, že největší snížení v zaměstnanosti má u lidí starších 55-ti let života Česká republika, zatímco ve Švédsku a Irsku se zaměstnanost snižuje pozvolna. Klesající pracovní aktivita u lidí vyššího věku může být způsobena zvyšujícími se zdravotními problémy a nižší atraktivitou pro zaměstnavatele. Samozřejmě ne každé zaměstnání je vhodné pro všechny věkové kategorie, jedná se např. o náročné manuální práce.

Závěrem zhodnotím kupní sílu peněz pomocí Big Mac Indexu. Jde o srovnání ceny hamburgeru u firmy McDonalds v jednotlivých zemích. V následující tabulce uvádím ceny Big Maců v národních měnách a v přepočtu na měnu českou.

Tab. 4.4.3 Big Mac Index v roce 2010

| Země/Ukazatel  | Cena v národní měně | Cena v Kč |
|----------------|---------------------|-----------|
| <b>ČR</b>      | 67,60 Kč            | 67,60     |
| <b>Irsko</b>   | 4,75 EUR            | 119,04    |
| <b>Švédsko</b> | 48,40 SEK           | 135,13    |

Zdroj: [www.bigmacindex.org/2010-big-mac-index.html](http://www.bigmacindex.org/2010-big-mac-index.html)

Porovnáám-li cenu hamburgeru k čisté mzdě, důchodu a podpoře v nezaměstnanosti, dozvím se, kolik Maců si za tento obnos budu moci v každé zemi pořídit.

Tab. 4.4.4 Porovnání cen Big Maců s hodnotou dávek

| <b>Příjem (Kč)/Země</b>          | <b>ČR</b> | <b>Irsko</b> | <b>Švédsko</b> |
|----------------------------------|-----------|--------------|----------------|
| <b>Čistá mzda</b>                | 18 571    | 61 347       | 70 514         |
| <b>Počet Big Maců</b>            | 275       | 515          | 522            |
| <b>Důchod</b>                    | 11 982    | 23 084       | 45 199         |
| <b>Počet Big Maců</b>            | 177       | 194          | 334            |
| <b>Podpora v nezaměstnanosti</b> | 10 214    | 21 285       | 39 655         |
| <b>Počet Big Maců</b>            | 151       | 179          | 293            |

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 4.4.4 přehledně vidíme, že zatímco v ČR si z průměrné čisté mzdy nakoupíme 275 kusů hamburgerů, švédský občan si jich pořídí 522 ks a irský 515 ks. Z českého důchodu si penzista nakoupí o 98 kusů Big Maců méně, než když pracoval. Stejně tak ve Švédsku si pohorší téměř o 40 %. Nejhuře jsou na tom důchodci v Irsku, kteří si z penze mohou dopřát téměř třikrát méně hamburgerů, než z čisté mzdy. Co se týče doby podpory v nezaměstnanosti, představuje snížení počtu zakoupených hamburgerů v České republice 45 %, v Irsku 60 % a ve Švédsku, obdobně jak v ČR, 44 %.

## 5 Závěr

Každá koncepce státního systému je ovlivněna mnoha faktory, které spolu souvisí a tím předurčují formování jednotlivých soustav sociálního zabezpečení. Politicky stabilní stát dává svým občanům určité sociální jistoty a naději, že o něj bude v případě nepříznivých životních jevů postaráno a neocitne se na hranici chudoby.

Ve čtvrté části mé diplomové práce jsem porovnávala sociální systémy ve vybraných státech Evropské unie, konkrétně v České republice, Irsku a Švédském království. Na první pohled by se mohlo zdát, že český občan, i když jeho průměrná mzda nedosahuje hodnot mzdy irské nebo švédské, si v oblasti pobírání sociálních dávek nevede špatně. Praxe ale vypadá jinak. Dle statistiky Eurostatu má Česká republika mezi mnou vybranými zeměmi nejvyšší odvody na sociální pojištění a naopak nejnižší výdaje státu na sociální dávky (viz příloha č. 5). Výlohy na přídavky Eurostat uvádí v procentech z HDP. Musíme si tedy uvědomit rozdíly v hodnotách hrubých domácích produktů v jednotlivých zemích a během srovnávání k nim přihlídnout (příloha č. 6).

V současné době se naše republika nachází v odvětví sociální politiky na rozcestí. Z médií zaznívají názory, že nezmění-li se dosavadní systém, nebude v blízké budoucnosti z čeho vyplácet penze ani další dávky. Řešení problému spočívá v reformě struktury sociálního zabezpečení. Inspiraci můžeme hledat u ostatních zemí evropské unie. Mnou vybrané státy – Švédsko a Irsko, mají zcela odlišné uspořádání sociální politiky. Irsko, jako pravicově orientovaná země, má zavedené co nejnižší daně a odvody a tomu odpovídající nízké sociální dávky. Irský občan je nucen se o sebe postarat sám, spořit si na stáří a na případné výkyvy v zaměstnanosti. Donedávna bylo Irsko považováno za tzv. „keltského tygra“. Chlubilo se nízkou nezaměstnaností, inflací a vysokým ekonomickým růstem. Závislost irské ekonomiky na volném působení trhu se bohužel projevila krátce po začátku finanční krize. Nezaměstnanost prudce vzrostla, stejně tak i inflace a mnoho irských občanů se ocitlo na prahu chudoby.

Na druhé straně stojí Švédsko. Stát s levicově orientovanou politikou, vysokými daněmi, ale kvalitními sociálními službami. Důchodová reforma ve Švédsku funguje teprve krátce, a tak nelze dopředu říci, zda bude účinná. Nicméně švédský důchodový systém se mi líbí díky své přehlednosti. Každý rok dostane občan Švédska, který odvádí sociální pojištění, výpis z penzijního účtu. Účet je veden fiktivně a člověk se z něj dozví, kolik bude činit jeho důchod. Jde spíše o psychologický efekt, který vede Švédy k vyššímu pracovnímu úsilí.

Částka budoucí penze se odvíjí i od ekonomické situace v zemi, což v praxi znamená, že při zvyšování mezd a cen roste i důchod. Pokud se ale ekonomice nedaří, důchody se snižují. Rozdíl je i v činnosti penzijních fondů. Zatímco my přispíváme dobrovolně, ve Švédsku je účast povinná. Příspěvky se do švédských fondů odvádí přes Státní penzijní agenturu, která je anonymně umístí do příslušného penzijního fondu, což snižuje náklady na marketing a podobné aktivity. Poslední věc, kterou bych ocenila na podpoře v penzi ve Švédsku, je její výpočet. Oproti českému důchodu, kdy se do propočtu penze započítává mzda jen za posledních 20 let života, se švédský důchod stanoví z celoživotních výdělků. Vzhledem k tomu, že míra zaměstnanosti u lidí nad 50 let zejména v ČR výrazně klesá, jeví se mi český způsob stanovení penze nespravedlivý.

Ve své práci jsem porovnávala, kolik procent ze své čisté mzdy obdrží člověk prostřednictvím dávek. Shrnu-li své dosavadní výpočty, mohu říci, že Česká republika se v poskytování příspěvků drží v těsném závěsu za Švédskem. Příspěvky v Irsku jsou většinou o třetinu až polovinu nižší.

Zajímavé je i procentní složení výdajů na dávky poskytované státem. Nejvíce peněz na sociální výdaje plyne do důchodového systému. Ve Švédsku i České republice se procento nákladů pohybuje okolo 40 %, v Irsku je to pouhých 23 %. Oproti tomu vynakládá Irský stát přes 40 % na nemocenské dávky (u nás okolo 33 %, ve Švédsku 27 %) a 15 % na podporu rodin s dětmi (ČR 8 %, Švédsko 10 %).

V České republice bych doporučila zavedení pár zlepšení spíše podle švédského systému než irského. Například se mi líbí podpora rodin s dětmi. V České republice je model příspěvků pro rodiny relativně dobrý. Matka si může vybrat, zda bude na mateřské dva, tři či čtyři roky, ale ve Švédsku je více podporována pracovní aktivita matek. Je zde možnost přivýdělku na poloviční, tříčtvrteční, a třeba i jen na osminový úvazek. Dle výše úvazku se pak krátí nárok na rodičovský příspěvek. V ČR si ženy také mohou přivydělat, a dokonce obdrží dávku v plné výši. Bohužel je zde podmínka, že dítě do 3 let může být umístěno do jeslí nebo školky jen na 5 dní v měsíci a až od 3 let na 4 hodiny denně. Ve Švédsku je i hojněji využívána a tolerována otcovská rodičovská dovolená. Také ze švédského důchodového systému bychom mohli čerpat inspiraci, i když český model se mu pomalu přibližuje. Rozdíl je především v penzijních fondech, do kterých švédové přispívají na rozdíl od nás povinně. V posledních letech si do fondů, na které se vztahuje státní příspěvek, dobrovolně přispívají i čeští zaměstnanci. Bohužel švédský národ má ke svým fondům více důvěry než my. Zajímavý je i samotný odvod sociálního pojištění, kdy švédský zaměstnavatel přispívá za pracovníky staré 18 – 25 let poloviční procentní výší do sociálního systému oproti

ostatním svým starším zaměstnancům. Tím stát podporuje zaměstnanost mladých lidí po škole, kteří díky nulové praxi špatně hledají práci.

Domnívám se, že prohloubení znalostí o sociálních modelech v jiných státech a poučení se z jejich chyb a úspěchů by mohlo napomoci zdokonalit český systém. Myslím si, že nejdříve by mělo dojít ke zkvalitnění české sociální správy, aby peníze na dávky byly vypláceny efektivněji. K tomu by mohlo napomoci zpřísnění kritérií rozhodných pro poskytování podpor.

## Seznam literatury

### a) Knihy

BRDEK, M.; a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. 252 s. ISBN 80-86395-25-1.

BRDEK, M.; JÍROVÁ, H. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998. 391 s. ISBN 80-85963-71-X.

BŘESKÁ, N.; BURDOVÁ, E.; VRÁNOVÁ, L. *Státní sociální podpora s komentářem a příklady k l. 6. 2010*. 13. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 239 s. ISBN 978-80-7263-609-9.

ČERNÁ, J.; TRINNEROVÁ, D.; VACÍK, A. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 230 s. ISBN 978-80-7380-019-2.

MUNKOVÁ, G.; a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2004. 189 s. ISBN 80-246-0780-8.

PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. 11. aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 128 s. ISBN 978-80-247-3292-3.

PŘIB, J. *Nemocenské pojištění v praxi 2010 – zákon s výkladem*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 218 s. ISBN 978-80-247-3203-9.

TOMEŠ, I.; a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vyd. Praha: Všehrd, 1998. 209 s. ISBN 80-85305-39-9.

TOMEŠ, I.; a kol. *Sociální správa – Úvod do teorie a praxe*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2009. 299 s. ISBN 978-80-7367-483-0.

TOMEŠ, I. *Sociální politika – Teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přeprac. vyd. Praha: Sociopress, 2001. 262 s. ISBN 80-86484-00-9.

VANČUROVÁ, A. *Sociální a zdravotní pojištění: úvod do problematiky*. 2. aktual. a rozšířené vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

ŽENÍŠKOVÁ, M. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2010*. 2. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 143 s. ISBN 978-80-7263-579-5.

#### **b) Tištěná periodika**

ŠTĚPÁNOVÁ, P. Systémy sociálního pojištění v EU – Švédsko. *Národní pojištění*, 2007, roč. 38, č. 5, s. 12. ISSN 0323-2395.

ŽIŠKOVÁ, L. Systémy sociálního zabezpečení v EU – Irsko. *Národní pojištění*, 2007, roč. 38, č. 11, s. 11. ISSN 0323-2395.

#### **c) Elektronické publikace**

*80 let sociálního pojištění* [online]. 2010, [cit. 2011-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://cms.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/publikace.htm>>.

*Aggregate gross pay* [online]. 2010, [cit. 2011-03-03]. Dostupný z WWW: <[http://www.scb.se/Pages/SubjectArea\\_\\_\\_\\_2441.aspx](http://www.scb.se/Pages/SubjectArea____2441.aspx)>.

*Bix Mac Index 2010* [online]. 2010, [cit. 2011-03-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.bigmacindex.org/2010-big-mac-index.html>>.

České sociální pojištění patří mezi nejvyšší v EU. *ČR a EU* [online]. 2010, [cit. 2011-03-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/8952/17340/clanek/ceske-socialni-pojisteni-patri-mez-nejvyssi-v-eu/>>.

*Členské státy* [online]. 2010, [cit. 2011-03-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/701/sekce/tabulka-c-1/>>.

*Family benefits* [online]. 2010, [cit. 2011-03-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.nordsoc.org/en/Sweden/Family-benefits/>>.

GOLA, P. Irsko – vysoké příjmy, nízké dávky. *Daně* [online]. 2007, [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/irsko-vysoke-prijmy-nizke-davky/>>.

GOLA, P. Průměrné penze versus průměrná mzda ve světě. *Důchody* [online]. 2011, [cit. 2011-03-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/298877-prumerne-penze-versus-prumerna-mzda-ve-svete/>>.

Ireland Economic Statistics and Indicators. *EconomyWatch* [online]. 2010, [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.economywatch.com/economic-statistics/country/Ireland/>>.

*Irish social welfare system* [online]. 2010, [cit. 2011-02-04]. Dostupný z WWW: <[http://www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/](http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/)>.

*Irish welfare payments* [online]. 2010, [cit. 2011-02-04]. Dostupný z WWW: <[http://www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/](http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/)>.

Irsko. *Evropská komise* [online]. 2006, [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/national\\_schemes\\_summaries/irl/1\\_general\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/irl/1_general_cs.htm)>.

KPMG. Sweden. *International executive services* [online]. 2010, [cit. 2010-10-08]. Dostupný z WWW: <[http://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/TIES/Documents/SWEDEN\\_2009\\_TIES.pdf](http://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/TIES/Documents/SWEDEN_2009_TIES.pdf)>.

*Labour market* [online]. 2010, [cit. 2011-03-20]. Dostupný z WWW: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/introduction](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction)>.

*Labour Force Survey* [online]. 2010, [cit. 2011-03-03]. Dostupný z WWW: <[http://www.scb.se/Pages/SubjectArea\\_\\_\\_\\_2441.aspx](http://www.scb.se/Pages/SubjectArea____2441.aspx)>.

*National accounts* [online]. 2010, [cit. 2011-03-20]. Dostupný z WWW: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/national\\_accounts/data/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/national_accounts/data/main_tables)>.



*Orange report* [online]. 2010, [cit. 2011-03-23]. Dostupný z WWW: <[http://www.pensionsmyndigheten.se/Publications\\_en.html](http://www.pensionsmyndigheten.se/Publications_en.html)>.

*Parental benefit* [online]. 2010, [cit. 2011-01-25]. Dostupný z WWW: <[http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for\\_families\\_with\\_children\\_%28barnfamiljer%29](http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for_families_with_children_%28barnfamiljer%29)>.

*Pension* [online]. 2010, [cit. 2011-03-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.nordsoc.org/en/Sweden/Pension/>>.

*Population* [online]. 2010, [cit. 2011-03-20]. Dostupný z WWW: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables)>.

*Pravidla pro podnikání ve Švédsku* [online]. 2010, [cit. 2011-01-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/svedsko/pravidla-pro-podnikani-ve-svedsku/1000810/42848/#dansys>>.

*Pravidla pro podnikání v Irsku* [online]. 2010, [cit. 2011-02-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/irsko/pravidla-pro-podnikani-v-irsku/1000785/42825/>>.

*Pregnancy benefit* [online]. 2010, [cit. 2011-01-25]. Dostupný z WWW: <[http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for\\_families\\_with\\_children\\_%28barnfamiljer%29](http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for_families_with_children_%28barnfamiljer%29)>.

*Příručka budoucího důchodce v roce 2010* [online]. 2010, [cit. 2011-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://cms.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/publikace.htm>>.

*PRSI Contribution Rates* [online]. 2010, [cit. 2011-03-23]. Dostupný z WWW: <[http://www.welfare.ie/EN/Publications/SW14/SW14\\_10/Pages/MainPRSIChangesfor2010.aspx](http://www.welfare.ie/EN/Publications/SW14/SW14_10/Pages/MainPRSIChangesfor2010.aspx)>.

*Sickness benefit* [online]. 2010, [cit. 2011-01-25]. Dostupný z WWW: <[http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/if\\_you\\_fall\\_ill\\_%28om\\_du\\_blir\\_sjuk%29](http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/if_you_fall_ill_%28om_du_blir_sjuk%29)>.

*Sickness* [online]. 2010, [cit. 2011-03-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.nordsoc.org/en/Sweden/Sickness1/>>.

*Sociální zabezpečení v roce 2010* [online]. 2010, [cit. 2011-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://cms.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/publikace.htm>>.

*Social insurance* [online]. 2010, [cit. 2011-01-25]. Dostupný z WWW: <[http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/in\\_brief\\_about\\_social\\_insurance\\_%28for\\_those\\_who\\_have\\_recently\\_arrived\\_in\\_sweden%29](http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/in_brief_about_social_insurance_%28for_those_who_have_recently_arrived_in_sweden%29)>.

*Social Insurance in Figures 2010* [online]. 2010, [cit. 2011-03-23]. Dostupný z WWW: <[http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk\\_publishing/Dokument/Publikationer/Socialforsakingen\\_%20i\\_siffror/socialforsakingen\\_i\\_siffror\\_2010\\_eng.pdf](http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Socialforsakingen_%20i_siffror/socialforsakingen_i_siffror_2010_eng.pdf)>.

*Social insurance in Sweden* [online]. 2009, [cit. 2010-12-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/75/63/d1783aed.pdf>>.

*Social protection* [online]. 2010, [cit. 2011-03-20]. Dostupný z WWW: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/social\\_protection/data/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/social_protection/data/main_tables)>.

*Social Security Programs – Sweden* [online]. 2010, [cit. 2011-03-13]. Dostupný z WWW: <<http://socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/europe/sweden.html>>.

*Social Security Programs – Ireland* [online]. 2010, [cit. 2011-03-13]. Dostupný z WWW: <<http://socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/europe/ireland.html>>.

*Society* [online]. 2010, [cit. 2011-02-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.sweden.se/eng/Home/Society/>>.

*Summary of Population Statistics 1960 – 2010*, [online]. 2010, [cit. 2011-03-06]. Dostupný z WWW: <[http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_\\_\\_\\_26041.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____26041.aspx)>.

Sweden Economic Statistics and Indicators. *EconomyWatch* [online]. 2010, [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.economywatch.com/economic-statistics/country/Sweden/>>.

Švédsko. *Evropská komise* [online]. 2006, [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/national\\_schemes\\_summaries/swe/1\\_general\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/swe/1_general_cs.htm)>.

*Temporary parental benefit* [online]. 2010, [cit. 2011-01-25]. Dostupný z WWW: <[http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for\\_families\\_with\\_children\\_%28barnfamiljer%29](http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for_families_with_children_%28barnfamiljer%29)>.

*Unemployment* [online]. 2010, [cit. 2011-03-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.nordsoc.org/en/Sweden/Unemployment1/>>.

*Mzdová kalkulačka: čistá mzda 2010* [online]. 2010, [cit. 2010-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy-2010/>>.

*Räkna ut din skatt* [online]. 2010, [cit. 2010-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Skatter/Rakna-pa-dina-skatter/Rakna-ut-din-skatt/>>.

*Tax Calculator Ireland – 2010* [online]. 2010, [cit. 2010-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.virtualaccountant.ie/Tools/tax2010.jsp>>.

## Seznam zkratek

|                 |  |
|-----------------|--|
| apod.           | a podobně  |
| EU              | Evropská unie  |
| EUR             | euro   |
| CZK             | česká koruna   |
| č.              | číslo  |
| ČNB             | Česká národní banka                                    |
| ČR              | Česká republika  |
| ČSSZ            | Česká správa sociálního zabezpečení                    |
| HDI             | Human development index                                |
| ks              | kus  |
| km <sup>2</sup> | kilometr čtvereční                                     |
| Kč              | koruna česká   |
| mil.            | milion   |
| např.           | například  |
| obr.            | obrázek  |
| OECD            | Organisation for Economic Co-operation and Development |
| OSN             | Organizace spojených národů                            |
| OSSZ            | Okresní správa sociálního zabezpečení                  |
| OSVČ            | osoba samostatně výdělečně činná                       |
| poj.            | pojištění  |
| PRSI            | Pay-Related Social Insurance                           |
| resp.           | respektive   |
| Sb.             | sbírka   |
| SEK             | švédská koruna   |
| SVČ             | samostatně výdělečně činná                             |
| tab.            | tabulka  |
| tj.             | to je  |
| tzn.            | to znamená   |
| tzv.            | takzvaný   |

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB – TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB – TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB – TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB – TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB – TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. 4. 2011

.....  
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu:

Kunčičky u Bašky 242, 739 01

## **Seznam příloh**

### **Příloha č. 1**

Social insurance classes in Ireland

### **Příloha č. 2**

Tabulka důchodového věku u pojištěnců narozených v letech 1936 - 1968

### **Příloha č. 3**

Výše penze u mužů v jednotlivých státech v roce 2009

### **Příloha č. 4**

Struktura výdajů státu na sociální dávky v jednotlivých zemích

### **Příloha č. 5**

Sociální odvody a výdaje na sociální systém v roce 2010

### **Příloha č. 6**

Transfery států vztahující se k HDP v evropských zemích v roce 2007

### **Příloha č. 7**

HDP na obyvatele v roce 2010